rapport **annuel**
2000·2001

Commission des lésions professionnelles
Québec

quelques chiffres

EFFECTIF AUTORISÉ	441
BUDGET ANNUEL	46,2 MILLIONS DE DOLLARS
DOSSIERS OUVERTS (CONTESTATIONS REÇUES)	22 535
DOSSIERS FERMÉS	19 842
• DÉCISIONS	7 934
• ACCORDS EN CONCILIATION	2 455
• DÉSISTEMENTS À LA SUITE D'UNE ACTIVITÉ DE CONCILIATION	6 825
• DÉSISTEMENTS NATURELS	2 482
• FERMETURES ADMINISTRATIVES	146

DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT

• RECOURS DEPUIS LE 1ER AVRIL 1998	
• SANS LES REMISES	6,4 MOIS
• AVEC LES REMISES	8,9 MOIS
• RECOURS AVANT LE 1ER AVRIL 1998 (DOSSIERS EN RÉSERVE AUX BUREAUX DE RÉVISION ET À LA COMMISSION D'APPEL EN MATIÈRE DE LÉSIONS PROFESSIONNELLES)	
• SANS LES REMISES	10,4 MOIS
• AVEC LES REMISES	18,7 MOIS
• TOUS LES RECOURS (AVANT ET APRÈS LE 1ER AVRIL 1998)	
• SANS LES REMISES	7,1 MOIS
• AVEC LES REMISES	10,6 MOIS
REMISES ACCORDÉES	9 008

rapport **annuel**

2000·2001

Note :
Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

ISBN : 2-550-37941-1
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2001
Bibliothèque nationale du Canada, 2001

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Québec

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions de l'article 381 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), j'ai l'honneur de vous présenter pour dépôt le rapport annuel de la Commission des lésions professionnelles.

Ce rapport couvre la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale,
et ministre du Travail

Jean Rochon

Québec, octobre 2001

106-02055/

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale,
et ministre du Travail

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2000-2001.

Ce rapport rend compte de l'ensemble des activités de notre organisme et contient de nombreux renseignements d'intérêt public. Il a été préparé conformément aux dispositions de l'article 381 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q. chapitre A-3.001).

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes meilleurs sentiments.

Le président,

Jean-Pierre Arsenault

Québec, octobre 2001

table des **matières**

MESSAGE DU PRÉSIDENT ____ 10

FONCTION, MISSION ET VALEURS ____ 12

FONDEMENT JURIDIQUE ____ 14

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ____ 17

OBJECTIFS STRATÉGIQUES ____ 22

OBJECTIF **1**
TRAITER L'ENSEMBLE DES DOSSIERS À L'INTÉRIEUR D'UN DÉLAI MOYEN INFÉRIEUR À SIX MOIS EN TENANT COMPTE DES DÉLAIS FIXÉS PAR LA LOI ____ 24

OBJECTIF **2**
AMÉLIORER, AVEC LA COLLABORATION DES PARTIES, LES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE ET DE GESTION DES REMISES ____ 27

OBJECTIF **3**
REGLER AU MOINS LE TIERS DES RECOURS PAR LA CONCILIATION ET POURSUIVRE LA DÉMARCHE VISANT À ASSURER LA QUALITÉ DES INTERVENTIONS EN CETTE MATIÈRE ____ 29

OBJECTIF **4**
DANS LE PROLONGEMENT DES TRAVAUX MENÉS DEPUIS L'IMPLANTATION DE LA CLP, ACTUALISER LES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE DÉCISIONNELLES VISANT UNE AMÉLIORATION CONTINUE À CET ÉGARD ____ 31

OBJECTIF **5**
FAVORISER LA CONCERTATION ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE PAR L'UTILISATION DE MOYENS QUI PERMETTENT L'ÉCOUTE ET LA CIRCULATION DE L'INFORMATION ENTRE TOUS LES EMPLOYÉS DE LA CLP ____ 34

OBJECTIF **6**
OPTIMISER LA GESTION DE L'ENSEMBLE DES RESSOURCES EN CONSOLIDANT LE FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL, DANS LE RESPECT DU RÔLE DES DIRECTIONS CENTRALES ET DES DIRECTIONS RÉGIONALES ____ 36

SERVICE DES PLAINTES ____ 39

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ____ 42

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 45

DÉCISIONS D'INTÉRÊT 59

Table de références 60

Jugements de la Cour d'appel 62

Jugements de la Cour supérieure 64

Décisions de la Commission des lésions professionnelles 68

Entente entre les parties 68

Accident du travail 70

Maladie professionnelle 71

Financement - classification et cotisation 73

Financement - imputation des coûts 76

Santé et sécurité au travail 77

ÉTATS FINANCIERS 79

Rapport de la direction 81

Rapport du vérificateur 83

ANNEXES 91

ANNEXE 1 93
Liste des décrets adoptés en 2000-20001 qui découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)

ANNEXE 2 94
Liste des codes qui découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)

ANNEXE 3 95
Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec

message du **président**

L'année 2000-2001 a permis à la Commission des lésions professionnelles (CLP) de consolider plusieurs aspects de ses activités. À nouveau, l'ensemble du personnel a été très sollicité mais les efforts ont porté fruits, comme l'indiquent nos résultats ainsi que les commentaires de notre clientèle.

Au cours de cette troisième année d'activité, la CLP a reçu 22 535 contestations, comparativement à 20 922 l'année dernière et 13 274 en 1998-1999. Le volume de dossiers semble donc se stabiliser et nous ne prévoyons aucune augmentation importante à moyen terme. D'autre part, nous pouvons maintenant compter sur une équipe quasi complète à la suite de l'entrée en fonction de 15 nouveaux commissaires, en mars 2000. Après une formation de 13 semaines, ils ont commencé à siéger au cours de l'été 2000.

La consolidation des équipes de travail et de nos façons de faire nous a permis de fermer 88 % des dossiers reçus en cours d'année, comparativement à 78 % l'année précédente. Nous sommes donc en voie de fermer autant de dossiers que nous en recevons et cela, à l'intérieur d'un délai qui ne cesse de s'améliorer. Pour l'ensemble des dossiers, le délai moyen entre le dépôt de la contestation et la décision sur le fond est, en effet, passé de 7,5 mois en 1999-2000 à 7,1 mois en 2000-2001. Pour ce qui est des recours soumis depuis la création de la CLP, le délai est de 6,4 mois si l'on exclut le délai supplémentaire attribuable aux remises demandées par les parties. À cet égard, nous notons également une amélioration importante puisque le pourcentage de remises d'audience a été réduit de 6 % pour atteindre 31 % .

Cette année encore, nous avons fermé près de 50 % des dossiers par la conciliation, ce qui démontre la popularité de ce service auprès de notre clientèle. Aussi, après deux années d'implantation, il était important de voir de quelle façon nous pouvions soutenir le travail des conciliateurs. Avec la mise en place d'un projet « rassembleur » qui a fait appel à toutes les directions, nous avons pu répondre rapidement à plusieurs besoins, de sorte que notre personnel est maintenant beaucoup mieux outillé pour répondre à une demande élevée tout en continuant à offrir un service de qualité.

Nous avons également poursuivi nos travaux afin d'améliorer la qualité et la cohérence de nos décisions et d'assurer, ainsi, un traitement équitable pour tous ceux qui s'adressent au tribunal. Cela représente un défi de taille puisque les moyens utilisés afin d'atteindre cet objectif doivent respecter les critères dégagés par la jurisprudence à l'égard de l'indépendance décisionnelle. C'est ainsi que, cette année, le comité permanent sur la qualité cohérence ainsi que nos équipes spécialisées de commissaires en révision et en financement ont suscité la réflexion des commissaires et ont soulevé plusieurs discussions qui nous ont permis de progresser. C'est notamment le cas en ce qui touche l'article 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Depuis la mise en place de la CLP, nous avons pris les moyens afin d'obtenir de la rétroaction et cela nous a guidés dans l'élaboration de nos objectifs et de nos plans d'action. Cette année, nous avons voulu aller plus loin en questionnant directement nos clients. Nous croyons, en

effet, qu'il est essentiel de demeurer à leur écoute et de voir, avec tout notre personnel, comment nous pouvons répondre à leurs besoins.

Pour cette première consultation, nous avons rencontré des travailleuses et des travailleurs non représentés dans six régions. Comme nous avons souvent l'occasion de rencontrer les représentants de nos clients, nous voulions cette fois obtenir l'opinion de celles et ceux qui se présentent seuls devant le tribunal. Les commentaires recueillis ont de quoi nous réjouir puisqu'ils dénotent une grande satisfaction en ce qui touche l'accueil et la qualité du service offert par l'ensemble du personnel. Nous avons, par ailleurs, une meilleure idée des besoins et des attentes de ces personnes non représentées qui constituent entre 15 % et 20 % de notre clientèle, selon les régions. Bien que minoritaires, nous devons leur accorder une attention particulière, surtout dans un contexte de déjudiciarisation, et diverses mesures sont déjà prévues afin d'améliorer nos services envers elles.

Dans un autre ordre d'idées, notre année a été marquée, comme celle de tous les ministères et organismes, par l'application des conventions collectives signées en 2000, ce qui a fortement interpellé notre Direction des ressources humaines et financières puisque la presque totalité de notre personnel était touché, que ce soit par un ajustement salarial, le versement de rétroactivité, ou encore, par un concours réservé aux occasionnels.

Ce bref bilan témoigne de l'excellent travail de tout notre personnel puisque nos progrès découlent d'un travail d'équipe où chacun apporte ses idées et sa contribution. Je tiens, par ailleurs, à souligner l'engagement des membres issus des associations patronales et syndicales ainsi que la collaboration de nos partenaires qui nous ont soutenus dans notre démarche.

Au nom de toutes et de tous les employés, je peux témoigner de notre intention de rester à l'écoute de notre clientèle afin de nous ajuster à ses besoins et de lui offrir les meilleurs services. Cela rejoint d'ailleurs l'esprit de la *Loi sur l'administration publique* qui prévoit divers moyens afin d'améliorer les services aux citoyens. Même si la CLP n'est pas assujettie à la Loi, plusieurs de nos actions vont dans le même sens. C'est ainsi qu'au cours de la prochaine année, nous diffuserons notre *Déclaration de services aux citoyens* et passerons d'une planification annuelle à une planification triennale. Toutes ces mesures devraient contribuer à l'atteinte des objectifs de la réforme de 1998 qui consistaient à humaniser, simplifier et accélérer le processus de contestation. C'est ce qui nous a guidés jusqu'à maintenant et c'est dans cette optique que nous poursuivrons nos travaux.

Jean-Pierre Arsenault

fonction **mission** et **valeurs**

notre fonction
notre **mission,** nos **valeurs**

NOTRE FONCTION

Le législateur a confié à la Commission des lésions professionnelles (CLP) la fonction d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) à la suite d'une révision administrative.

NOTRE MISSION

Notre mission tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui a créé la CLP.
Elle consiste à :

- Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible; et aussi, à

- Entendre nos clients, concilier leurs intérêts et, le cas échéant, décider de leurs recours avec diligence dans le respect des droits fondamentaux.

NOS VALEURS

Pour actualiser sa mission, la CLP privilégie trois valeurs.

La première, et également la plus importante, c'est la **primauté des clients**. Ils sont au cœur de toutes les actions et de toutes les decisions. De l'accueil jusqu'à la décision finale, l'objectif de l'ensemble du personnel sera toujours de leur donner les meilleurs services.

La deuxième valeur, c'est le **respect** des clients, de leurs représentants et du personnel, mais également à l'égard de la CLP. Le respect mutuel fera en sorte que la CLP puisse atteindre ses objectifs et cela, dans le plus grand intérêt de la clientèle.

Et enfin, la troisième valeur, c'est la **responsabilité partagée** puisque le comité de direction privilégie le travail d'équipe et l'imputabilité. Toutefois, pour atteindre les objectifs, l'organisation compte également sur la collaboration de sa clientèle et de tous ses partenaires.

fondement juridique

les assises juridiques de la CLP

Les responsabilités de la Commission des lésions professionnelles découlent de trois lois :

- ***La Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives (LICLP)***

Cette loi a créé la CLP le 1er avril 1998, en remplacement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, et elle a aboli les Bureaux de révision. Elle a, de plus, introduit le paritarisme au sein du tribunal administratif qu'est la CLP. C'est ainsi qu'un membre issu des associations syndicales et un membre issu des associations d'employeurs siègent auprès d'un commissaire pendant l'audience. Ils peuvent poser des questions et ils exercent un rôle conseil auprès du commissaire, qui prend la décision.

- ***La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)***

Cette loi, entrée en vigueur le 19 août 1985, avait créé la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Elle vise non seulement à compenser financièrement les pertes subies par le travailleur victime d'une lésion professionnelle, mais surtout à le réadapter dans la mesure du possible et à permettre son retour au travail. L'annexe 1 donne la liste des décrets adoptés en 2000-2001 qui découlent de la LATMP.

- ***La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)***

Adoptée en 1979, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) a créé la CSST. Axée sur la prévention, cette loi prévoit diverses mesures qui visent à assurer la santé et la sécurité au travail, notamment le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Elle énonce les obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs.

la compétence et les **domaines d'intervention**

La CLP a compétence exclusive pour décider des recours formés à l'encontre des décisions rendues par la CSST. Elle reçoit les contestations des travailleurs et des employeurs insatisfaits d'une décision rendue par la CSST et elle tente de régler leur désaccord par la voie de la conciliation. Si ce n'est pas possible, elle les convoque à une audience avant de rendre une décision.

La Commission des lésions professionnelles comporte deux divisions :

- la Division du financement, où le commissaire siège seul;
- la Division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles, où deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire et ont pour fonction de le conseiller.

Dans les deux divisions, le commissaire peut aussi être assisté par un assesseur, c'est-à-dire un expert-conseil – médecin, ingénieur, actuaire ou autre – qui a pour fonction de le conseiller sur toute question de nature médicale, professionnelle ou technique.

La Commission des lésions professionnelles a compétence pour entendre les contestations des travailleurs et des employeurs dans les domaines reliés à la santé et à la sécurité du travail, notamment :

- l'existence d'une lésion professionnelle,
- l'évaluation médicale,
- le droit aux indemnités,
- l'assistance médicale,
- la réadaptation,
- le financement,
- le droit au retour au travail,
- le droit de refus,
- le droit au retrait préventif,
- la prévention,
- l'inspection dans les établissements,
- les mesures disciplinaires ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit prévu par la LATMP ou la LSST.

Par ailleurs, comme prévu à l'article 381 de la LATMP, la CLP peut faire des recommandations sur les lois, les règlements, les politiques, les programmes et les pratiques administratives qui relèvent de sa compétence.

structure
organisationnelle

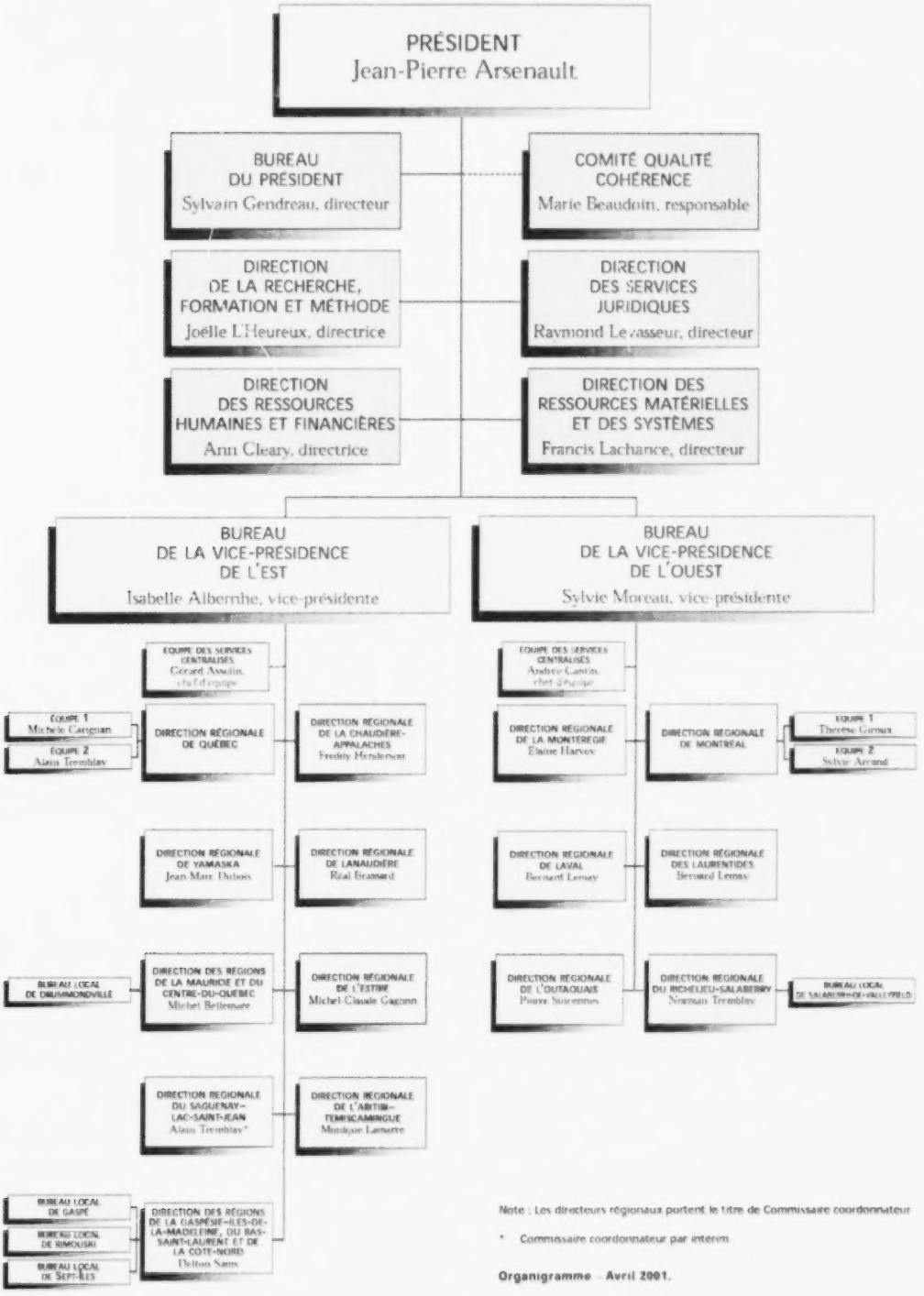
La structure de la CLP est axée sur les opérations et le service à la clientèle. Ainsi :

- les deux vice-présidences ont la responsabilité du traitement des dossiers, du début à la fin du processus;
- les opérations sont décentralisées dans 15 directions régionales et 5 bureaux locaux, ce qui favorise l'accessibilité pour la clientèle;
- ces opérations sont assumées par des équipes multidisciplinaires composées de commissaires, d'assesseurs, de conciliateurs et d'employés de soutien technique et administratif;
- le bureau du président et quatre directions sont en soutien à toutes les activités du tribunal. Il s'agit de :
  - la Direction des services juridiques,
  - la Direction de la recherche, formation et méthode,
  - la Direction des ressources humaines et financières,
  - la Direction des ressources matérielles et des systèmes.

Finalement, la mise en place d'un comité qualité cohérence permanent démontre l'importance que la direction accorde à la qualité et à la cohérence des décisions du tribunal.

L'organigramme de la CLP est reproduit à la page suivante.

ORGANIGRAMME



Note : Les directeurs régionaux portent le titre de Commissaire coordonnateur

* Commissaire coordonnateur par interim

Organigramme - Avril 2001.

les mandats

En plus de concourir à la mission de la CLP, les directions centrales de la CLP sont en soutien aux vice-présidences aux opérations.

Mandats communs

Les directions centrales et les vice-présidences ont des mandats communs qui consistent à :

- Déterminer et mettre en œuvre les orientations et les objectifs de la CLP;
- Élaborer des politiques propres à leur sphère d'activité et supporter leur implantation;
- Contribuer à la réalisation du plan annuel devant être déposé au ministre du Travail, conformément à l'article 427 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Mandats spécifiques

Les vice-présidences de l'Est et de l'Ouest

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

Le bureau du président

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication.

La Direction de la recherche, formation et méthode

Conseiller et supporter sa clientèle - les commissaires, les assesseurs et les conciliateurs – en ce qui concerne le développement des compétences – connaissances, habiletés et attitudes – liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.

La Direction des services juridiques

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs.

La Direction des ressources humaines et financières

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

La Direction des ressources matérielles et des systèmes

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles à la clientèle interne et externe.

Le schéma des mandats de chacune de ces unités se retrouve à la page suivante.

MANDATS COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

NOTRE MISSION

« Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible. La CLP verra à entendre ses clients, à concilier leurs intérêts et, le cas échéant, à décider de leurs recours avec diligence dans le respect des droits fondamentaux. »

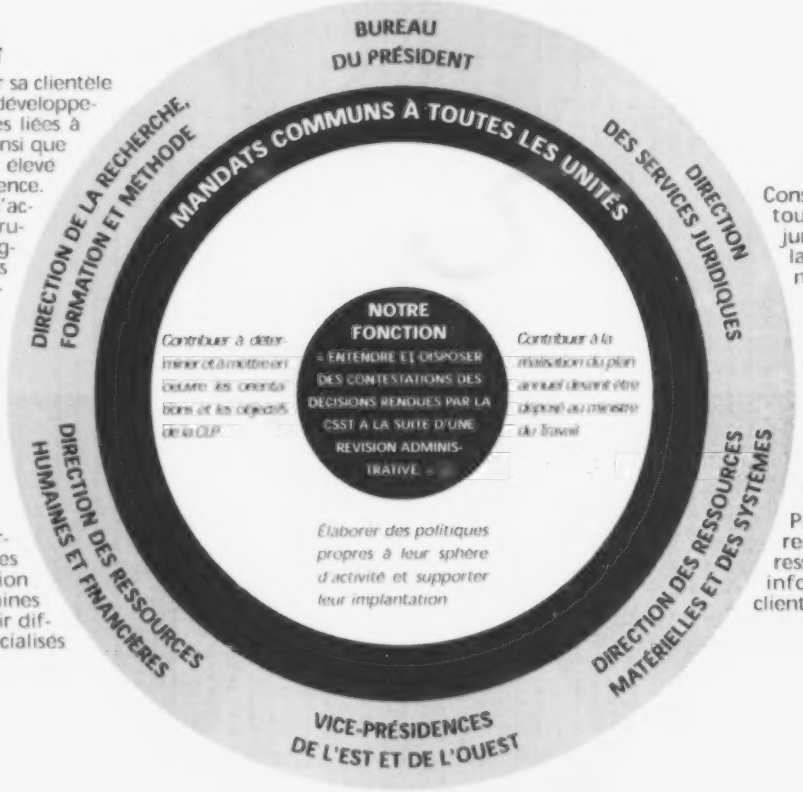
Tous ces mandats s'appuient sur NOS VALEURS :
La primauté du client, le respect et la responsabilité partagée.

MANDAT

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication.

MANDAT

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.



MANDAT

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs.

MANDAT

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

MANDAT

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles à la clientèle interne et externe.

MANDAT

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

MANDATS COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

NOTRE MISSION

« Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible. La CLP verra à entendre ses clients, à concilier leurs intérêts et, le cas échéant, à décider de leurs recours avec diligence dans le respect des droits fondamentaux. »

Tous ces mandats s'appuient sur NOS VALEURS :
La primauté du client, le respect et la responsabilité partagée.

MANDAT

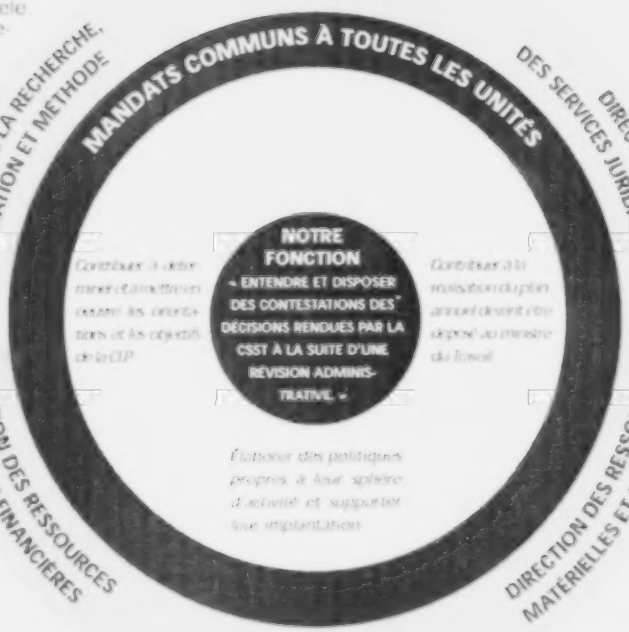
Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication.

BUREAU DU PRÉSIDENT

MANDAT

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence. Assurer également l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP et suggérer à la direction des orientations en matière de conciliation.

DIRECTION DE LA RECHERCHE, FORMATION ET MÉTHODE



DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

MANDAT

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et représenter la CLP devant les tribunaux supérieurs.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

MANDAT

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

DIRECTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DES SYSTÈMES

MANDAT

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles à la clientèle interne et externe.

VICE-PRÉSIDENCES DE L'EST ET DE L'OUEST

MANDAT

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

objectifs **stratégiques**

À la lumière des résultats obtenus en 1999-2000, de la consultation qui a été menée auprès de l'ensemble du personnel, ainsi que des commentaires formulés par divers intervenants de l'externe, la direction de la Commission des lésions professionnelles a reconduit, en 2000-2001, les objectifs de l'année précédente, en les adaptant toutefois afin de tenir compte de l'évolution de plusieurs dossiers. Cela rejoint la planification triennale qui avait été faite lors de la mise en place de la CLP, la première année et une partie de la deuxième année ayant été axées sur les activités d'implantation, le reste du cycle étant consacré à la consolidation.

Les objectifs ont toutefois été regroupés de façon à distinguer les préoccupations reliées :

- au service à la clientèle;
- aux ressources humaines;
- au fonctionnement du tribunal.

Pour la direction, tous ces objectifs sont interdépendants et donc d'égale importance.

Service à la clientèle

À la CLP, le service à la clientèle s'évalue principalement en fonction de la capacité du tribunal :

- à traiter les contestations des travailleurs et des employeurs à l'intérieur des meilleurs délais;
- à offrir un service de conciliation qui répond aux besoins de la clientèle tout en respectant les droits des parties et les exigences de la loi;
- et enfin, à rendre des décisions de qualité.

Les objectifs tiennent donc compte de ces attentes de notre clientèle.

objectif 1

TRAITER L'ENSEMBLE DES DOSSIERS À L'INTÉRIEUR D'UN DÉLAI MOYEN INFÉRIEUR À SIX MOIS EN TENANT COMPTE DES DÉLAIS FIXÉS PAR LA LOI.

Cet objectif s'inscrit dans l'esprit de la réforme de 1998 qui visait, notamment, à accélérer le traitement des recours.

- Pour l'ensemble des dossiers, le délai moyen entre le dépôt de la contestation et la décision sur le fond est passé de 7,5 mois en 1999-2000 à 7,1 mois en 2000-2001.
- Pour les recours soumis depuis la création de la CLP, le 1er avril 1998, l'objectif est pratiquement atteint puisque le délai moyen est de 6,4 mois en excluant le délai supplémentaire attribuable aux remises demandées par les parties.

L'atteinte d'un tel objectif interpelle à la fois le personnel de la CLP et la clientèle. Avec le soutien des directions centrales, notamment en ce qui touche le développement d'outils de suivi, chaque vice-présidence doit, en effet, surveiller de près les diverses étapes de traitement des contestations car plusieurs facteurs peuvent occasionner des retards et influer sur le délai global. Quant à eux, les clients et leurs représentants doivent se préparer rapidement en vue de l'audience et font souvent face à un problème majeur qui touche le manque de disponibilités de leurs témoins experts.

Malgré ces difficultés, la CLP a néanmoins réussi à diminuer légèrement le délai de traitement de l'ensemble des dossiers. Le délai moyen entre le dépôt de la contestation et la décision sur le fond est ainsi passé de 7,5 mois en 1999-2000 à 7,1 mois en 2000-2001, en excluant le délai supplémentaire attribuable aux remises demandées par les parties. Si l'on inclut les remises, le délai moyen passe à 10,6 mois, soit 3,5 mois de plus.

UN OBJECTIF PRATIQUEMENT ATTEINT POUR LES RECOURS SOUMIS DEPUIS LE 1er AVRIL 1998

Si l'on considère uniquement les contestations des décisions rendues par la CSST depuis le 1er avril 1998, date de création de la CLP, le délai moyen entre le dépôt du recours et la décision sur le fond est passé à 6,4 mois, sans les remises, ce qui se rapproche sensiblement de l'objectif visé. Si l'on inclut les remises, le délai moyen passe à 8,9 mois, soit 2,5 mois de plus.

Le tribunal poursuit, par ailleurs, ses efforts afin d'accélérer encore davantage le traitement des recours urgents et prioritaires qui sont définis dans la *Loi sur les accidents du travail et les*

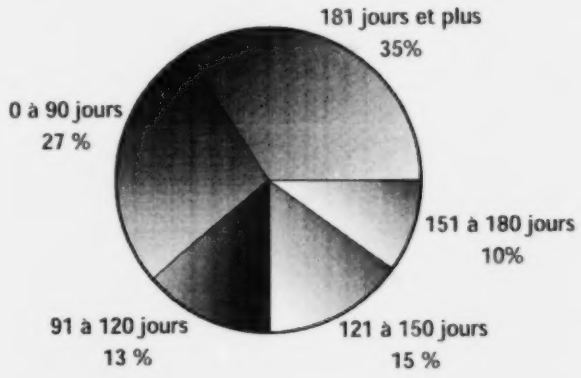
maladies professionnelles. Ainsi, dans la **Division de l'indemnisation et de la réparation des lésions professionnelles**, le délai moyen de décision était le suivant en 2000-2001, selon l'urgence des recours :

- **recours urgents** : 5,2 mois sans les remises, et 7,6 mois avec les remises;
- **recours prioritaires** : 6,1 mois sans les remises, et 9,3 mois avec les remises;
- **recours réguliers** : 6,8 mois sans les remises, et 9 mois avec les remises.

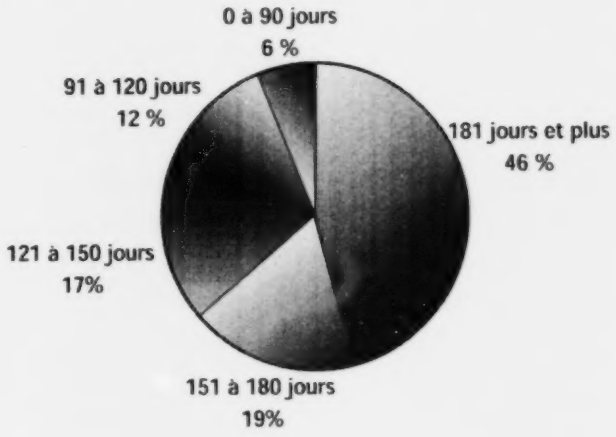
MOTIFS URGENTS	MOTIFS PRIORITAIRES
• réduction ou suspension d'une indemnité • affectation à d'autres tâches • fermeture du lieu de travail • droit de refus • mesures disciplinaires • décision d'un inspecteur de la CSST	• existence d'une lésion professionnelle (autre que récidive, rechute, aggravation) • statut du travailleur • date de consolidation • existence - évaluation des limitations fonctionnelles

Les illustrations suivantes présentent le délai de traitement de façon plus détaillée pour les recours urgents et prioritaires soumis depuis le 1er avril 1998, sans tenir compte du délai supplémentaire occasionné par les remises :

RÉPARTITION DES DOSSIERS URGENTS



RÉPARTITION DES DOSSIERS PRIORITAIRES



D'autre part, 82 % des **recours réguliers** ont été traités en moins de 9 mois.

Pour ce qui est des dossiers fermés en 2000-2001 dans la **Division du financement**, 77 % ont été traités à l'intérieur du délai de 9 mois qui est prévu par la loi, le délai moyen étant de 7,1 mois sans les remises et de 8,8 mois avec les remises.

objectif 2

AMÉLIORER, AVEC LA COLLABORATION DES PARTIES, LES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE ET DE GESTION DES REMISES.

- Le pourcentage de remises d'audience a été réduit de 6 %, passant de 37 % en 1999-2000 à 31 % en 2000-2001.

La mise au rôle et les remises d'audience ont un impact important sur la durée de traitement des recours. D'où l'importance d'accorder une attention particulière à ces activités majeures du tribunal.

UNE MISE AU RÔLE PLUS EFFICACE

Une gestion efficace des rôles d'audience contribue à une meilleure organisation du travail pour les employés de soutien. Elle permet également de mieux planifier le temps d'audience et de diminuer les demandes de remises par les parties. En 2000-2001, la CLP a donc poursuivi ses efforts afin d'améliorer encore davantage cette étape de traitement.

À partir du bilan qui avait été effectué en 1999-2000 concernant les façons de faire des différentes régions, les travaux en 2000-2001 ont porté principalement sur le développement ou la mise à jour d'outils qui facilitent cette gestion du rôle.

HARMONISATION DE LA GESTION DES DEMANDES DE REMISE AVEC LES *RÈGLES DE PREUVE, DE PROCÉDURE ET DE PRATIQUE* DE LA CLP

Les *Règles de preuve, de procédure et de pratique* de la CLP sont entrées en vigueur le 30 mars 2000. En 2000-2001, un groupe de travail s'est penché sur la conformité de la *Politique de gestion des demandes de remise* avec ces nouvelles règles.

L'application rigoureuse de cette politique a permis d'abaisser sensiblement le nombre de remises d'audience au cours des deux dernières années. Le pourcentage est, en effet, passé de 43 % en 1998-1999 à 37 % en 1999-2000 et à 31 % en 2000-2001. C'est pourquoi, bien qu'ils s'entendent sur la nécessité d'apporter certains ajustements aux documents utilisés, les commissaires coordonnateurs en sont venus à la conclusion qu'il fallait maintenir les conditions exigées jusqu'à maintenant. Ainsi, les parties qui demandent une remise d'audience doivent :

- faire valoir un motif sérieux et produire une preuve à l'appui;
- obtenir le consentement écrit de l'autre partie;

- convenir d'une autre date d'audience avec l'autre partie ce qui, toutefois, n'entraîne pas automatiquement une remise d'audience, surtout lorsque la date convenue excède les délais prévus par la loi.

La *Politique de gestion des demandes de remise* fait donc appel à la collaboration des clients et de leurs représentants. Cette collaboration s'avère essentielle non seulement pour assurer le fonctionnement optimal du tribunal, mais également pour atteindre l'objectif en ce qui a trait à la réduction des délais.

Au cours de l'année, plusieurs efforts ont été faits afin de sensibiliser les représentants de la clientèle et de les inciter à préparer leur dossier dès le dépôt de la contestation, et non lorsqu'ils reçoivent la convocation pour l'audience ou dans les journées qui précèdent cette audience puisque cette préparation tardive contribue aux demandes de remise. Dans le cadre de sa tournée annuelle des régions, le président de la CLP a inscrit ce sujet à l'ordre du jour de toutes ses rencontres avec les représentants afin qu'ils comprennent bien les motifs qui appuient la *Politique de gestion des demandes de remise* et qu'ils apportent leur collaboration en ce sens. Ces efforts ont porté fruits, comme l'indique la baisse sensible du nombre de remises d'audience.

objectif 3

RÉGLER AU MOINS LE TIERS DES RECOURS PAR LA CONCILIATION ET POURSUIVRE LA DÉMARCHE VISANT À ASSURER LA QUALITÉ DES INTERVENTIONS EN CETTE MATIÈRE.

En 2000-2001, 47 % des 19 842 dossiers fermés sont reliés à la conciliation puisque :

- dans 12,4 % des cas, les parties sont parvenues à un accord;
- dans 34,4 % des dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une activité de conciliation.

UNE ALTERNATIVE QUI RÉPOND AUX BESOINS DES PARTIES

Depuis la mise en place de la CLP, la direction a toujours affirmé que la conciliation était une avenue privilégiée par le tribunal afin de régler les litiges à l'amiable entre les parties. D'ailleurs, cette voie de règlement s'inscrit tout à fait dans l'esprit de la réforme de 1998 qui visait, entre autres, à humaniser et à simplifier le processus de contestation des décisions de la CSST. Les résultats démontrent que cette alternative à l'audience est maintenant très bien implantée et qu'elle a su acquérir la confiance des parties. C'est une voie de règlement qui répond à leurs besoins en leur permettant de participer à la solution.

Des 19 842 dossiers fermés en 2000-2001, 47 % sont reliés à la conciliation puisque :

- dans 12,4 % des cas, les parties sont parvenues à un accord;
- dans 34,4 % des dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une activité de conciliation.

UN PROJET « RASSEMBLEUR » QUI A FAIT APPEL À TOUTES LES DIRECTIONS

Après les deux premières années d'implantation, il était important de faire le point, de voir comment la conciliation avait évolué et de connaître la perception des conciliateurs quant aux attentes de notre clientèle. Il était tout aussi important de recueillir leurs commentaires et leurs idées en ce qui touche les orientations et le mode de fonctionnement en conciliation.

En début d'année, une rencontre de tous les conciliateurs de la CLP a permis de tracer ce bilan et d'identifier diverses mesures afin de soutenir leur travail tout en assurant le maintien d'un service de qualité pour notre clientèle. La diversité des besoins et l'urgence d'y répondre ont suscité la mise en place d'un projet qualifié de « rassembleur » puisqu'il interpellait plusieurs unités administratives de la CLP. Il a ainsi été possible de travailler sur plusieurs plans puisque le projet touchait trois volets :

- le développement d'outils afin de soutenir le travail des conciliateurs;

- l'implantation de la conciliation plus tôt dans le processus;
- la formation continue et le développement d'orientations en matière de conciliation.

Divers outils ont ainsi été développés en 2000-2001 dont, notamment, un modèle d'accord, un *Guide de rédaction des accords*, un dépliant sur la conciliation ainsi que plusieurs lettres informatisées. Par ailleurs, les conciliateurs peuvent maintenant compter sur l'assistance d'une ou de personnes-ressources qui ont été désignées et formées dans chaque équipe. À cela s'ajoute l'apport de la Direction de la recherche, formation et méthode, notamment en ce qui a trait à la formation et au service conseil.

LA CONCILIATION PRÉCOCE : UNE AVENUE À PRIVILÉGIER

Depuis la mise en place de la CLP, la conciliation est disponible à toutes les étapes de traitement du dossier. Cependant, comme nous l'avions souligné dans le rapport annuel 1999-2000, nous constatons un achalandage marqué à l'approche de l'audience, et même la journée de l'audience. Cela s'explique de plusieurs façons, entre autres, par la pression que peut exercer l'approche de cette audience.

Quoiqu'il en soit, le recours tardif à la conciliation comporte des inconvénients majeurs, autant pour la clientèle que pour le tribunal.

- Les clients peuvent se sentir bousculés et pressés de régler à la dernière minute.
- Pour les conciliateurs, l'affluence à l'approche de l'audience occasionne des difficultés dans la planification et l'organisation de leur travail.
- Pour le tribunal, le recours tardif à la conciliation occasionne souvent l'annulation d'une audience pour laquelle plusieurs personnes se sont préparées. Il est alors trop tard pour procéder dans un autre dossier et permettre ainsi à un autre client d'être entendu. Cela a évidemment des répercussions aux plans de l'efficacité et des coûts.

Au cours de la dernière année, nous avons pris diverses mesures qui visent à favoriser le recours précoce à la conciliation afin d'atténuer ces inconvénients, de permettre une utilisation optimale des ressources de la CLP et d'augmenter la performance des rôles d'audience. Dans le cadre de la tournée annuelle du président, ce sujet était d'ailleurs à l'ordre du jour de toutes les rencontres avec les représentants de notre clientèle. Nous voulions ainsi les informer, leur faire partager nos préoccupations et les inciter à nous contacter rapidement lorsqu'ils veulent utiliser ce service. Nous pourrons mesurer les impacts de ces différentes actions en 2001-2002. Il est toutefois important de préciser que la conciliation reste possible en tout temps.

objectif 4

DANS LE PROLONGEMENT DES TRAVAUX MENÉS DEPUIS L'IMPLANTATION DE LA CLP, ACTUALISER LES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE DÉCISIONNELLES VISANT UNE AMÉLIORATION CONTINUE À CET ÉGARD.

- Les mécanismes de participation des commissaires en regard de la qualité et de la cohérence décisionnelles ont été modifiés afin d'assouplir le processus de consultation.
- Un guide de rédaction des décisions a été élaboré et diffusé aux commissaires.

MODIFICATION DES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE DÉCISIONNELLES

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le président de la CLP a notamment pour fonction de favoriser la participation des commissaires à l'élaboration d'orientations générales en vue de maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence des décisions.

Après consultation de l'ensemble des commissaires et à la suggestion d'un comité qui avait été formé dès le début de 1998 et qui assume maintenant de façon permanente la coordination des activités en matière de qualité et de cohérence, la CLP a mis en place, en février 1999, divers mécanismes afin de favoriser cette participation. Ces mécanismes ont été modifiés en 2000-2001 en tenant compte des suggestions qui avaient été faites après une année d'expérimentation. La nouvelle formule repose sur un comité permanent, un comité consultatif et des discussions de groupe.

Le **comité permanent** est formé de trois personnes : une commissaire responsable à plein temps ainsi que les adjointes à la qualité et à la cohérence dans chaque vice-présidence. Il voit principalement à l'élaboration du plan de travail annuel, à la préparation des discussions de groupe et à la détermination des mandats de recherche qui sont confiés à la Direction de la recherche, formation et méthode. En 2000-2001, les recherches et les discussions ont porté sur l'article 71 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), sur l'emploi convenable ainsi que sur l'effet d'une décision de la CSST qui entérine l'opinion du membre du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Pour sa part, le **comité consultatif** est composé des membres du comité permanent, des responsables des équipes spécialisées en révision et en financement, des personnes qui ont

produit les recherches qui servent de base aux discussions et parfois, selon les sujets traités, des commissaires qui ont déjà rendu des décisions sur le sujet dont il est question. Ce comité revoit les recherches qui ont été produites à la demande du comité permanent et, avec celui-ci, il détermine le mode de consultation des commissaires.

Quant à eux, les **groupes de discussion** sont composés d'une douzaine de commissaires qui ont déjà traité du sujet retenu ou qui s'y intéressent, et qui représentent diverses régions.

LA COHÉRENCE EN MATIÈRE DE FINANCEMENT, DE RÉVISION ET DE RÉVOCATION

La mise en place, au cours des dernières années, de deux équipes de commissaires désignés pour entendre et décider des requêtes en financement ainsi qu'en révision et révocation s'ajoute aux mécanismes visant la qualité et la cohérence des décisions. Leur mandat consiste, en effet, à favoriser la cohérence de la jurisprudence tout en permettant l'évolution du droit sur ces matières. Pour mener leurs travaux, ces équipes sont soutenues par la Direction de la recherche, formation et méthode qui effectue les recherches requises.

Chaque année, dans chacune des équipes, certains commissaires cèdent leur place à des collègues qui souhaitent développer leur expertise sur ces sujets. Cette année, les 22 personnes qui composaient **l'équipe en financement** se sont donné comme priorité de consolider notre jurisprudence sur des sujets de controverse qui avaient été discutés l'année précédente dont, notamment, les articles 326, 327, 328, 329 et 330 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La cohérence médicale des décisions rendues en vertu de l'article 329 de la Loi a également fait l'objet d'une analyse particulière, avec le soutien d'une équipe d'assesseurs médicaux. À la suite de cette analyse, des assesseurs médicaux ont donné aux membres de l'équipe une formation médicale spécifique aux dossiers de financement en regard du handicap.

Au cours de l'année, cette équipe a reçu 2793 contestations comparativement à 1646 l'année précédente. Elle a fermé 1593 dossiers dont 973 à la suite d'une décision et 48 à la suite d'un accord en conciliation. Plusieurs de ces décisions ont été publiées dans les recueils de jurisprudence de la CLP, ce qui permet de suivre l'évolution du droit en matière de financement. Certaines d'entre elles sont présentées dans le chapitre « Décisions d'intérêt » de ce rapport annuel.

En 2000-2001, **l'équipe spécialisée en révision et révocation** était, quant à elle, composée de 16 commissaires chargés d'entendre et de disposer des requêtes déposées en vertu de l'article 429.56 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ces commissaires proviennent des diverses régions et, dans un souci d'impartialité, aucun d'entre eux n'entend les requêtes déposées à l'encontre des décisions rendues par un commissaire de sa région.

Au cours de l'année, l'équipe a fermé 548 dossiers de révision et révocation, soit la presque totalité des demandes qui lui ont été adressées, et elle a accueilli la requête dans 13 % des cas. Plusieurs sujets ont, par ailleurs, fait l'objet de discussions :

- la règle de l'autorité de la chose jugée;
- les faits nouveaux;
- le critère de « l'erreur manifeste et déterminante » et celui de « l'erreur manifestement déraisonnable »;
- le pouvoir de révision en vertu de l'article 429.56 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et le pouvoir de surveillance et de contrôle de la Cour supérieure;
- les requêtes multiples;
- et, enfin, la négligence du représentant comme motif donnant ouverture à la révision d'une décision.

Un nouvel outil de travail pour les commissaires : Le *Guide de rédaction des décisions*

En plus des sessions de formation portant sur la rédaction des décisions, les commissaires de la CLP ont maintenant à leur disposition un *Guide de rédaction des décisions* qui encourage une présentation uniforme des décisions. La diffusion de ce guide, en mars 2001, fait suite à plusieurs mois de consultation auprès des commissaires, de leurs secrétaires et des juristes de la CLP. Le document représente donc le fruit d'un travail collectif puisque tous les intéressés y ont participé d'une façon ou d'une autre. D'ailleurs, la majorité des commissaires s'en inspirent déjà.

Ressources humaines

objectif 5

FAVORISER LA CONCERTATION ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE PAR L'UTILISATION DE MOYENS QUI PERMETTENT L'ÉCOUTE ET LA CIRCULATION DE L'INFORMATION ENTRE TOUS LES EMPLOYÉS DE LA CLP.

Au nombre des moyens utilisés en 2000-2001, soulignons tout particulièrement :

- la création d'un comité de relations professionnelles des commissaires;
- la consultation de l'ensemble du personnel en vue de l'élaboration des objectifs stratégiques et du plan de travail annuel;
- la diffusion des comptes rendus de réunion des divers comités dans l'Intranet.

UN NOUVEAU COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

L'année 2000-2001 a vu naître un troisième comité de relations professionnelles. Il s'agit du comité avec l'Association des commissaires, qui s'ajoute aux comités de relations professionnelles avec les représentants du SPGQ et du SFPQ. Ce nouveau comité est formé de représentants de la direction de la CLP, dont son président, et de l'Association, dont également son président. La mise sur pied de ce lieu d'échanges répond aux besoins de plusieurs puisque les commissaires représentent le quart de l'effectif de la Commission des lésions professionnelles.

Au cours de l'année, chaque comité a tenu quelques rencontres au cours desquelles il a été question des conditions de travail des groupes concernés ainsi que des projets de règlements ou de directives qui affectent les employés. À cela s'ajoutent quatre rencontres du comité ministériel sur l'organisation du travail (CMOT) qui est composé de représentants de tous les groupes d'employés ainsi que de gestionnaires de la CLP; leurs discussions visent à améliorer l'efficacité des services à la population et à maintenir la qualité de vie au travail des employés.

LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE : UN EXERCICE QUI INTERPELLE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

L'expertise de chaque employé est précieuse pour l'organisation car elle contribue à l'amélioration constante des services à la clientèle. Les membres de la direction prennent donc divers moyens afin que chacun puisse apporter ses idées et ses commentaires.

La rencontre annuelle du président avec chaque équipe est un de ces moyens. En plus de favoriser un contact direct avec tous les employés, cela permet de bien les informer, de connaître leurs préoccupations et de recueillir leurs suggestions. Cette année, chaque participant à ces rencontres

a donc eu l'occasion de donner son point de vue sur le fonctionnement du tribunal et sur les façons d'améliorer les services.

Il en a été de même dans le cadre de l'exercice de planification stratégique : tous les employés ont été invités à émettre leur opinion et la compilation de leurs commentaires a guidé les gestionnaires dans l'élaboration des objectifs et du plan de travail annuel de la CLP. Cette façon de faire reflète bien une des valeurs privilégiées par l'organisation – la responsabilité partagée – , valeur qui préconise le travail d'équipe et l'imputabilité de chacun.

L'INTRANET : UN MOYEN DE COMMUNICATION INCONTOURNABLE

Bien que l'Intranet ne puisse remplacer les contacts directs, il n'en demeure pas moins un moyen de communication incontournable puisqu'en plus de donner accès à une mine de renseignements, il permet les échanges et le partage des connaissances entre collègues de régions éloignées.

En continuel développement, l'Intranet permet maintenant au personnel de prendre connaissance du répertoire administratif et des comptes rendus de réunion des divers comités, dont le comité de direction. La mise en place d'une banque virtuelle de documents juridiques thématiques donne également accès aux documents qui ont été produits à l'occasion de sessions de formation. Il en est de même pour les documents médicaux qui peuvent être utiles aux employés.

Fonctionnement du tribunal

objectif 6

OPTIMISER LA GESTION DE L'ENSEMBLE DES RESSOURCES EN CONSOLIDANT LE FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL, DANS LE RESPECT DU RÔLE DES DIRECTIONS CENTRALES ET DES DIRECTIONS RÉGIONALES.

L'année 2000-2001 se caractérise particulièrement par :

- la réorganisation de certaines directions centrales et de la Direction régionale de Montréal;
- l'implantation de la politique de gestion du rendement dans les vice-présidences;
- l'avancement des travaux reliés à l'élaboration d'un plan annuel de développement des ressources humaines;
- le développement de services en ligne sur notre site Internet;
- une gestion rigoureuse des frais de réunions et de déplacements.

UNE RÉORGANISATION DEVENUE NÉCESSAIRE DANS CERTAINES DIRECTIONS

Après deux années d'implantation marquées, entre autres, par l'ajout important de personnel et l'ouverture de plusieurs bureaux, il était devenu nécessaire de revoir l'organisation du travail et le partage de responsabilités entre certaines directions. Les changements ont particulièrement touché la Direction de la recherche, formation et méthode (DRFM) et la Direction des services juridiques (DSJ). Certaines responsabilités, comme les recherches juridiques, la mise à jour du *Mémento*, ainsi que la diffusion et la publication des décisions de la CLP ont ainsi été transférées de la DSJ à la DRFM. En plus d'éviter les dédoublements, ces changements permettront à la DRFM de remplir pleinement son mandat en ce qui touche la coordination de la formation et la recherche. Pour sa part, la DSJ conserve les responsabilités touchant la représentation de la CLP devant les tribunaux supérieurs et le rôle conseil juridique auprès des membres de la direction.

L'évolution des besoins a, par ailleurs, justifié une réorganisation du travail à la Direction régionale de Montréal. Celle-ci comptait antérieurement trois équipes en plus d'une équipe « volante » qui voyait au traitement des dossiers antérieurs à la création de la CLP et prêtait main-forte aux régions où l'effectif était incomplet. Pouvant maintenant compter sur un effectif complet dans la plupart de ses bureaux, la CLP a, par ailleurs, pratiquement épuisé les dossiers en réserve. L'équipe « volante » a donc été dissoute et, après consultation des employés concernés, la Direction régionale de Montréal ne compte maintenant que deux équipes qui fonctionnent sur le modèle des autres régions.

La gestion du rendement et le développement des ressources humaines

Au cours de l'année, la CLP a appliqué sa politique de gestion du rendement au personnel des deux vice-présidences, sauf aux commissaires. Elle en terminera l'implantation en 2001-2002. Élaborée en 1999-2000, cette politique s'inscrit dans le cadre de la gestion par résultats qui est en vigueur depuis la mise en place de la CLP. Ainsi, chaque employé a des résultats à atteindre en fonction de sa tâche et des objectifs stratégiques de l'organisation, et doit en répondre lors de son évaluation. La politique s'appuie, par ailleurs, sur un processus continu de communication entre l'évaluateur et la personne évaluée de façon à pouvoir s'ajuster et obtenir l'aide appropriée, lorsque requis.

D'autre part, afin de structurer davantage la formation du personnel, les membres de la direction ont adopté un processus de gestion de la formation dont la première étape consiste en une cueillette des besoins. Ceux-ci sont identifiés lors de la rencontre annuelle d'évaluation de chaque employé et la Direction des ressources humaines et financières (DRHF) en fait la compilation. Elle a ainsi élaboré en priorité le plan de formation des gestionnaires qui, pour la plupart, assument depuis peu des fonctions d'encadrement. La DRHF procèdera de la même façon afin d'établir le plan annuel de développement pour l'ensemble des ressources humaines de la CLP. Ce plan s'intègrera éventuellement à la planification stratégique du tribunal.

Même si le plan de développement de l'ensemble du personnel est encore en phase d'élaboration, la CLP a accordé, cette année encore, une place importante à la formation, activité essentielle afin de développer et de maintenir un niveau élevé de compétences pour tous les employés. Elle a ainsi consacré 2,16 % de sa masse salariale, pour un total de 1581,3 jours-personnes à la formation. Cela dépasse largement les obligations de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* qui prescrit que tout employeur dont la masse salariale est de plus de 250 000 $ doit investir au moins 1 % de sa masse salariale en formation.

Des services en ligne sur notre site Internet

Afin d'accroître l'accessibilité à nos services pour la clientèle internaute, nous avons amorcé en 2000-2001 le développement de services en ligne sur notre site Internet (www.clp.gouv.qc.ca). Cela rejoint d'ailleurs les objectifs de modernisation et d'amélioration des services qui sous-tendent la *Loi sur l'administration publique*.

Deux services sont maintenant offerts :

- l'obtention rapide des coordonnées du bureau local ou régional où s'adresser;
- la possibilité de compléter le formulaire de changement d'adresse en ligne.

Deux autres services sont également en préparation. Il s'agit de l'accès au plumitif et de la transmission d'une plainte par courrier électronique.

UNE GESTION RIGOUREUSE DES FRAIS DE RÉUNION ET DE DÉPLACEMENT

La majeure partie du budget de la CLP est constituée de dépenses incompressibles – les salaires et les loyers – , ainsi que des honoraires versés aux membres issus des associations syndicales et d'employeurs. À eux seuls, ces trois éléments totalisent près de 80 % des dépenses. Au cours de l'année, des efforts importants ont été faits afin d'assurer une gestion rigoureuse des autres dépenses dont, notamment, les frais de réunion et de déplacement, autant pour le personnel que pour les membres des associations.

En ce qui touche son personnel, la direction a pris les mesures afin d'assurer une plus grande rigueur et cohésion dans la planification des rencontres de commissaires, d'assesseurs et de conciliateurs. Par ailleurs, elle a élaboré et appliqué une politique sur les frais de déplacement qui encourage l'utilisation des moyens les plus économiques comme la visio conférence et le covoiturage. Cette politique énonce également les règles concernant l'utilisation de la voiture personnelle, particulièrement lorsque les déplacements s'effectuent entre Montréal et Québec.

Diverses mesures ont également été prises afin d'optimiser l'assignation des quelque 225 membres issus des associations syndicales et d'employeurs. Considérant que leurs honoraires constituent près de 11 % des dépenses, il s'avère important d'exercer une gestion rigoureuse à cet égard. Parmi ces mesures, soulignons :

- la préparation d'un plan spécifique à chaque région pour l'assignation des membres issus des associations;
- l'adoption des politiques touchant l'interprétation et l'application de la directive sur les frais de déplacement et du *Règlement sur la rémunération des membres de la Commission des lésions professionnelles autres que commissaires*.

service des **plaintes**

Le suivi des plaintes s'effectue dans l'esprit de la mission et des valeurs de la CLP comme en fait foi la *Politique de traitement des plaintes*. Cette politique favorise la rétroaction et l'amélioration continue de la qualité des services à la clientèle.

C'est dans cette optique que le secrétaire de la CLP, qui est responsable du suivi des plaintes, peut soumettre ses recommandations au président, aux vice-présidentes et au comité de direction. En 2000-2001, il a particulièrement attiré l'attention sur les délibérés dont la durée excède 90 jours. À la mi-année, il a également recommandé au comité de direction de surveiller la qualité de l'enregistrement des audiences. La diminution marquée des plaintes à ce sujet laisse croire à une amélioration sensible en fin d'année.

La CLP considère qu'une insatisfaction concernant ses services constitue une plainte, peu importe que cette insatisfaction soit exprimée verbalement ou par écrit. Les plaintes qui se rapportent directement au service à la clientèle et au traitement d'un dossier font l'objet d'un suivi étroit par le secrétaire de la CLP. Il s'assure qu'une réponse rapide y est donnée par la vice-présidence ou la direction régionale en cause. Il traite également les autres plaintes avec la collaboration des gestionnaires concernés.

L'année 2000-2001 a permis de consolider le suivi des plaintes et les commissaires coordonnateurs de la CLP ont davantage intégré cette activité parmi leurs autres responsabilités. Ainsi, les réponses aux plaintes se font de plus en plus à partir du lieu de leur réception, sauf celles qui doivent être acheminées au bureau du président. Cela favorise une réponse plus rapide et plus satisfaisante pour la clientèle.

Les statistiques suivantes présentent le nombre de plaintes traitées en 2000-2001, les motifs invoqués et le caractère fondé ou non de la plainte. La plainte qualifiée de fondée est celle qui requiert ou aurait pu requérir une intervention directe pour corriger la situation. La plainte est qualifiée de non fondée lorsque aucune intervention n'est requise. Il n'en demeure pas moins qu'une plainte, fondée ou non, demeure l'expression d'une insatisfaction et elle est comptabilisée dans tous les cas. Aussi, nous y donnons suite de la façon la plus rapide, la plus satisfaisante et la plus équitable possible.

Par rapport à l'année 1999-2000, nous remarquons une hausse sensible du nombre de plaintes reliées au délibéré. Cela s'explique principalement par l'absence de commissaires qui n'ont pu exercer leur fonction durant la majeure partie de l'année.

Le tableau porte également sur les demandes d'information provenant, notamment, des cabinets ministériels ou de députés, de la CSST et du protecteur du citoyen. Tout comme les plaintes, ces demandes font l'objet d'un suivi rigoureux.

PLAINTES TRAITÉES DU 1ER AVRIL 2000 AU 31 MARS 2001					
MOTIFS	PLAINTES			DEMANDES D'INFORMATION	
	FONDÉES	NON FONDÉES	TOTAL	DEMANDES	TOTAL
DÉCISION	1	15	16	50	66
DÉLIBÉRÉ	26	1	27	15	42
LOIS, RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES	0	0	0	12	12
MISE AU RÔLE	2	0	2	21	23
COMPORTEMENT DU PERSONNEL	1	5	6	2	8
AUDIENCE	0	1	1	4	5
LANGUE	0	0	0	5	5
ACCÈS ET QUALITÉ DES SERVICES	6	1	7	11	18
AUTRES MOTIFS	2	2	4	36	40
TOTAL	**38**	**25**	**63**	**156**	**219**

protection des **renseignements** personnels

La Commission des lésions professionnelles (CLP) est un organisme public qui exerce des fonctions juridictionnelles. À ce titre, les renseignements qu'elle obtient dans le cadre du processus d'adjudication ne sont pas confidentiels, sauf certaines exceptions prévues dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (huis clos et ordonnance de non-publication ou de non-divulgation). Par ailleurs, les renseignements obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels, comme l'indique la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), de même que les renseignements personnels concernant ses employés.

La CLP se préoccupe constamment de la protection de ces renseignements personnels (PRP). En 1999-2000, elle a créé un comité PRP qui est piloté par le président de la CLP. En outre, elle participe activement au plan d'action gouvernemental en matière de PRP. Ce plan d'action vise notamment la mise en œuvre des recommandations de la Commission d'accès à l'information (CAI) en la matière.

Activités réalisées en 2000-2001

L'année 2000-2001 est caractérisée par la consolidation des activités du comité PRP. Celui-ci s'est réuni à six reprises et il a coordonné diverses activités :

- la formation du personnel en matière de PRP;
- la sensibilisation du personnel au moyen d'articles dans le journal interne et dans l'Intranet;
- la signification d'attentes aux gestionnaires et au personnel concerné en ce qui concerne la PRP;
- la réorganisation des locaux de la Direction des ressources humaines et financières à Montréal et à Québec afin d'assurer une plus grande confidentialité;
- l'intégration de la PRP dans les critères de dotation;
- l'accroissement de la sécurité pour accéder aux locaux et aux postes de travail informatisés.

Le comité a, par ailleurs, sollicité une analyse juridique portant sur la confidentialité des transactions conclues entre les parties avec l'aide d'un conciliateur de la CLP ainsi que sur la possibilité, pour la direction de la CLP, de prendre connaissance de telles transactions.

En outre, la CLP a nommé un responsable de la sécurité de l'information numérique (R.S.I.N.) et elle a amorcé l'élaboration d'un plan d'action pour donner suite à la *Directive gouvernementale concernant la sécurité de l'information numérique et des échanges électroniques.*

PRIORITÉS POUR L'ANNÉE 2001-2002

La CLP entend donner la priorité aux activités suivantes en 2001-2002 :

- Établir un diagnostic sur la conformité des profils d'accès aux renseignements nominatifs aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Ce diagnostic touchera au moins un fichier informatique confidentiel choisi par le comité PRP.

- Effectuer un premier bilan de sécurité conformément à la *Directive gouvernementale concernant la sécurité de l'information numérique et les échanges électroniques*.

- Renouveler les activités de sensibilisation du personnel relativement à l'usage des télécopieurs, au courrier électronique et aux renseignements médicaux ou nominatifs confidentiels.

- Effectuer le déménagement des bureaux de Montréal en assurant la sécurité des renseignements personnels protégés.

- Développer des services interactifs sur son site Internet tout en assurant un maximum de sécurité des systèmes informatiques et des renseignements personnels.

- Élaborer une politique sur la confidentialité des renseignements médicaux.

- Intégrer la PRP dans le programme d'accueil des nouveaux employés.

- Mettre en place des mécanismes qui permettront de prendre connaissance des transactions conclues entre les parties avec l'aide d'un conciliateur de la CLP afin d'obtenir de l'information sur cette activité et de mesurer la qualité du service offert tout en assurant la confidentialité de ces transactions à tout autre égard.

statistiques **opérationnelles**

Les explications suivantes permettent de comprendre les motifs de contestation qui sont indiqués dans les tableaux statistiques.

statistiques **opérationnelles**

Les explications suivantes permettent de comprendre les motifs de contestation qui sont indiqués dans les tableaux statistiques.

1. Retrait préventif

Le retrait préventif est le droit de demander d'être affecté à une autre tâche en raison des dangers que comporte l'exécution de sa tâche habituelle. Cette rubrique comporte toutes les contestations relatives au retrait préventif du travailleur exposé à un contaminant ainsi qu'au retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

2. Mesures disciplinaires

Cette rubrique vise toutes les contestations relatives aux mesures disciplinaires, discriminatoires, de représailles ou autres sanctions dont un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001) ou de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

3. LSST (autres)

Plusieurs dossiers sont regroupés sous cette rubrique. Ils se rapportent tous à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et concernent l'inspection et la prévention, dont le droit de refus, la fermeture d'un lieu de travail, la désignation du maître-d'oeuvre sur un chantier de construction, l'émission d'un avis de correction par un inspecteur ainsi que le programme de prévention.

4. LATMP (urgences)

Deux types de contestations sont visés dans cette catégorie :

- les contestations relatives à l'assignation temporaire d'un travailleur à d'autres tâches en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi;
- les contestations d'une décision qui entraîne la réduction ou la suspension du paiement d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

5. Notion de lésion

Les contestations se rapportant à l'existence d'une lésion professionnelle sont regroupées ici. Elles portent sur la notion d'accident du travail, de maladie professionnelle, de rechute, de récidive ou d'aggravation.

6. Prestations

Cette rubrique regroupe les cas où le droit à une indemnité ou son calcul sont en cause, qu'il s'agisse de l'indemnité de remplacement du revenu, de l'indemnité pour dommages corporels, d'indemnités de décès ou autres. On y retrouve aussi les contestations qui touchent le droit à la réadaptation et les prestations qui en résultent, le droit à l'assistance médicale et le droit au retour au travail.

7. Financement

Les contestations concernant l'imputation des coûts, la classification des employeurs et la cotisation sont traitées sous cette rubrique. Elle comprend aussi toute autre contestation en matière de financement.

8. LATMP (autres)

Cette section touche diverses contestations qui ne sont pas couvertes par les autres rubriques et qui relèvent de la LATMP. On y retrouve, notamment, les contestations portant sur les questions de compétence et de délai, de même que sur les mesures transitoires.

9. Médical

Cette rubrique porte sur les contestations concernant le diagnostic, la consolidation, les traitements, les atteintes permanentes et les limitations fonctionnelles.

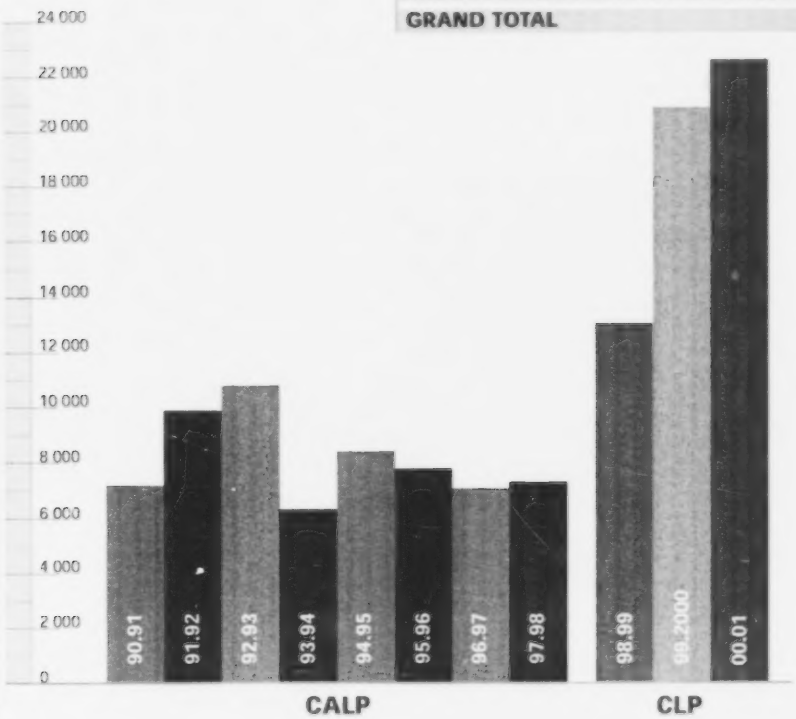
10. Maladies pulmonaires

Les contestations des décisions rendues en cette matière sont regroupées sous cette rubrique.

dossiers ouverts (contestations reçues) en 2000.2001

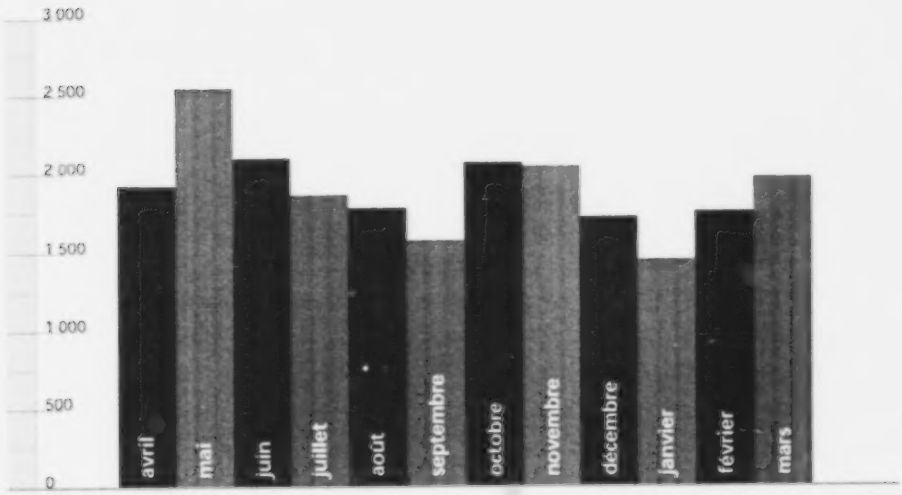
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	66
Mesures disciplinaires	206
LSST (autres)	118
LATMP (urgences)	61
Notion de lésion	11 565
Prestations	2 193
Financement	2 793
LATMP (autres)	104
Médical	5 332
Maladies pulmonaires	97
TOTAL	**22 535**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	634
Chaudière-Appalaches	1 418
Estrie	956
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1 219
Lanaudière	1 826
Mauricie et Centre-du-Québec	1 626
Québec	1 841
Saguenay – Lac-St-Jean	594
Yamaska	961
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**11 075**
Laurentides	1 659
Laval	1 259
Montérégie	1 292
Montréal	5 234
Outaouais	661
Richelieu-Salaberry	1 355
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**11 480**
GRAND TOTAL	**22 535**



dossiers ouverts (contestations reçues) en 2000.2001 • évolution mensuelle

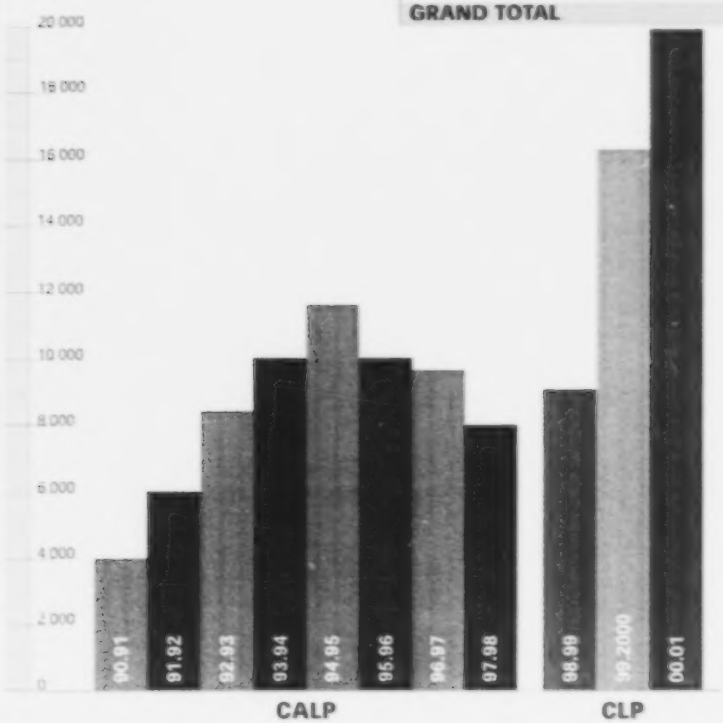
AVRIL	AOÛT	DÉCEMBRE
1 893	1 773	1 690
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
2 550	1 592	1 454
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
2 091	2 092	1 614
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1 818	2 051	1 917



dossiers fermés
en 2000.2001

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	67
Mesures disciplinaires	210
LSST (autres)	87
LATMP (urgences)	73
Notion de lesion	10 997
Prestations	2 318
Financement	1 593
LATMP (autres)	129
Medical	4 300
Maladies pulmonaires	68
TOTAL	**19 842**

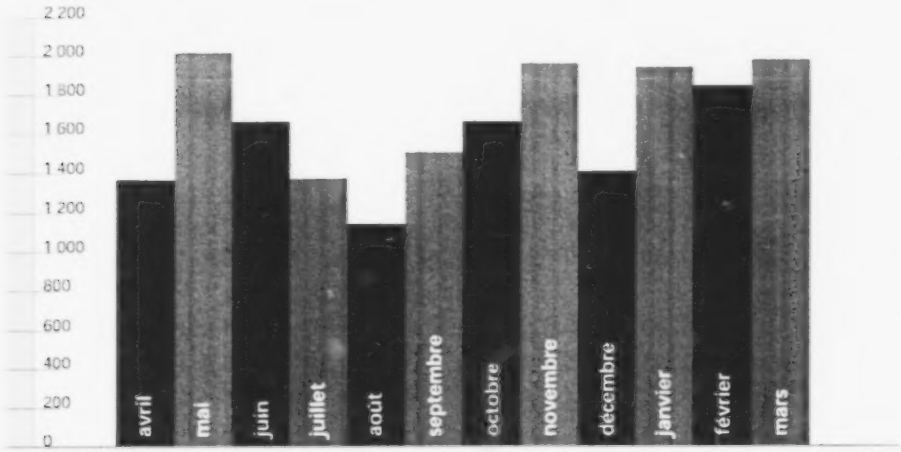
RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	556
Chaudière-Appalaches	1 284
Estrie	967
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1 157
Lanaudière	1 860
Mauricie et Centre-du-Québec	1 568
Québec	1 348
Saguenay – Lac-St-Jean	686
Yamaska	871
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**10 297**
Laurentides	1 635
Laval	1 036
Montérégie	1 290
Montréal	3 828
Outaouais	515
Richelieu-Salaberry	1 241
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**9 545**
GRAND TOTAL	**19 842**



dossiers fermés

en 2000.2001 • évolution mensuelle

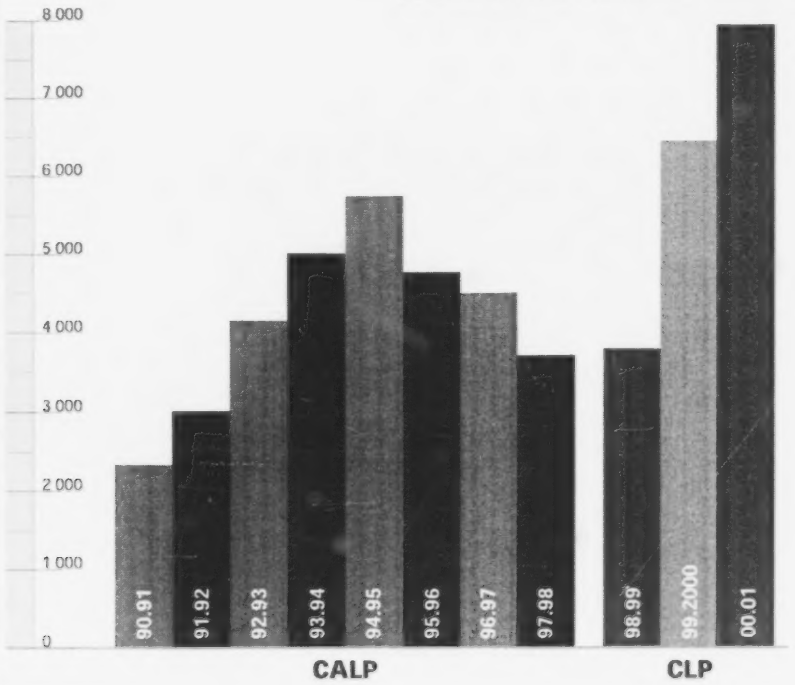
AVRIL	AOÛT	DÉCEMBRE
1 375	1 138	1 407
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
2 014	1 504	1 935
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
1 655	1 659	1 836
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1 371	1 957	1 991



dossiers fermés
à la suite d'une décision en 2000.2001

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	31
Mesures disciplinaires	94
LSST (autres)	19
LATMP (urgences)	27
Notion de lésion	4 105
Prestations	1 047
Financement	973
LATMP (autres)	69
Médical	1 528
Maladies pulmonaires	41
TOTAL	**7 934**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	281
Chaudière-Appalaches	548
Estrie	358
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	439
Lanaudière	623
Mauricie et Centre-du-Québec	611
Québec	619
Saguenay – Lac-St-Jean	243
Yamaska	358
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**4 080**
Laurentides	571
Laval	424
Montérégie	511
Montréal	1 683
Outaouais	240
Richelieu-Salaberry	425
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**3 854**
GRAND TOTAL	**7 934**



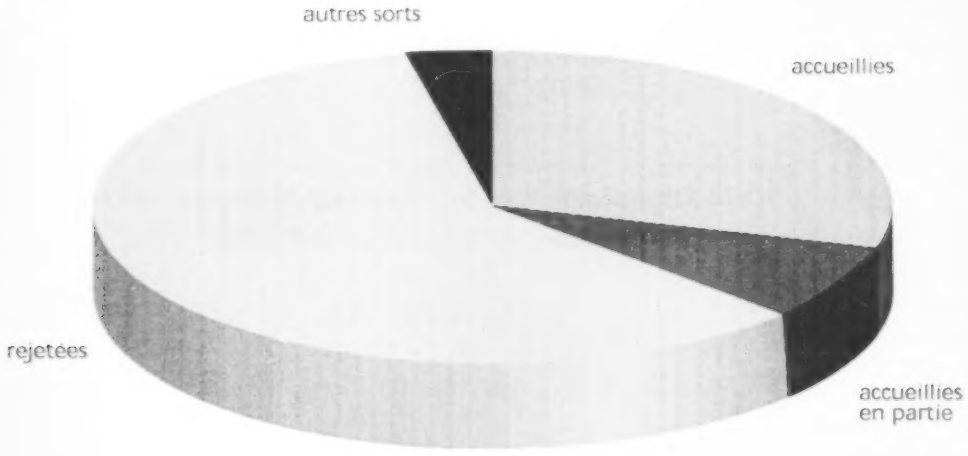
délai de traitement

(NOMBRE DE MOIS ÉCOULÉS ENTRE LE DÉPÔT DE LA CONTESTATION ET LA DÉCISION SUR LE FOND)

RÉGIONS	SANS REMISES	AVEC REMISES	NOMBRE DE REMISES
Abitibi-Témiscamingue	8,9	11,9	145
Chaudière-Appalaches	6,0	9,1	524
Estrie	5,8	8,2	423
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	8,6	11,3	528
Lanaudière	9,3	12,8	703
Mauricie et Centre-du-Québec	8,2	11,3	662
Québec	7,0	9,9	444
Saguenay – Lac-St-Jean	7,8	11,5	337
Yamaska	7,4	9,9	335
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	7,7	10,7	4 101
Laurentides	6,7	10,3	777
Laval	6,0	9,5	548
Montérégie	6,4	11,3	683
Montréal	6,5	10,8	2 029
Outaouais	6,8	9,4	301
Richelieu-Salaberry	6,6	9,9	569
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	6,5	10,5	4 907
GRAND TOTAL	7,1	10,6	9 008

décisions accueillies et rejetées
regroupées par motifs en 2000.2001

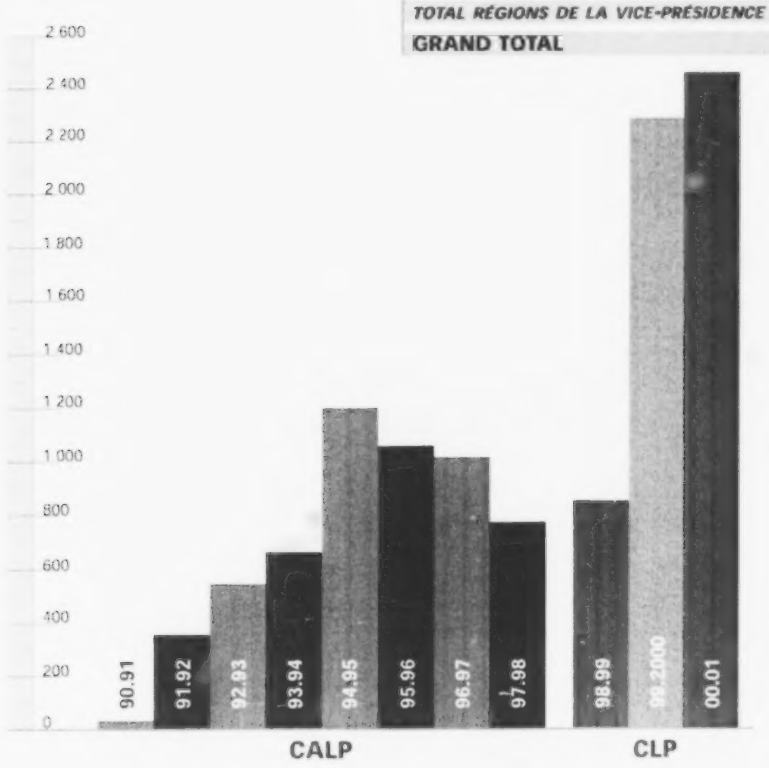
MOTIFS	ACCUEILLIES	ACCUEILLIES EN PARTIE	REJETÉES	AUTRES SORTS
Retrait préventif	14	0	17	0
Mesures disciplinaires	28	2	61	3
LSST (autres)	6	1	11	1
LATMP (urgences)	9	0	16	2
Notion de lésion	1 543	120	2 350	92
Prestations	334	72	606	35
Financement	428	58	464	23
LATMP (autres)	18	10	39	2
Medical	437	212	827	52
Maladies pulmonaires	16	1	23	1
TOTAL	**2833**	**476**	**4414**	**211**



dossiers fermés
à la suite d'un accord de conciliation en 2000.2001

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	7
Mesures disciplinaires	20
LSST (autres)	8
LATMP (urgences)	8
Notion de lésion	1 284
Prestations	288
Financement	48
LATMP (autres)	9
Médical	780
Maladies pulmonaires	3
TOTAL	**2485**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	40
Chaudière-Appalaches	155
Estrie	128
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	145
Lanaudière	213
Mauricie et Centre-du-Québec	227
Québec	180
Saguenay – Lac-St-Jean	69
Yamaska	86
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**1 213**
Laurentides	205
Laval	116
Montérégie	168
Montréal	458
Outaouais	76
Richelieu-Salaberry	189
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**1 272**
GRAND TOTAL	**2485**

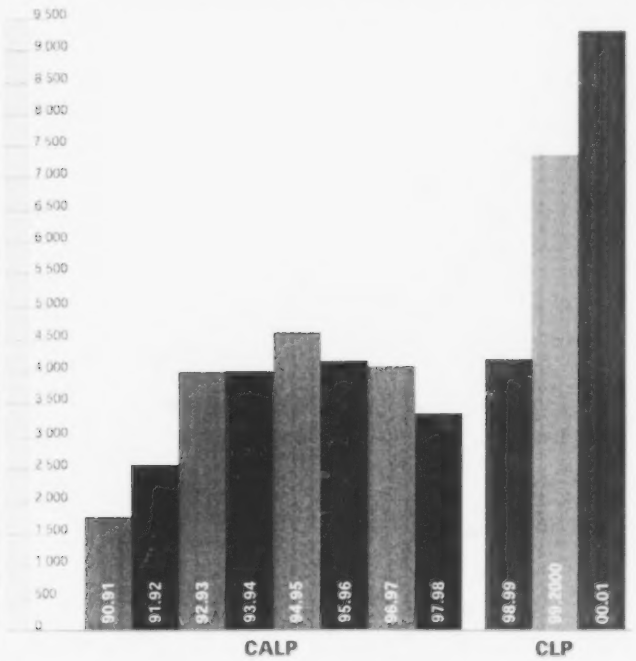


dossiers fermés
à la suite d'un désistement en 2000.2001

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	28
Mesures disciplinaires	92
LSST (autres)	60
LATMP (urgences)	37
Notion de lésion	5 541
Prestations	971
Financement	545
LATMP (autres)	49
Médical	1 960
Maladies pulmonaires	24
TOTAL	**9 307**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	233
Chaudière-Appalaches	574
Estrie	473
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	567
Lanaudière	1 020
Mauricie et Centre-du-Québec	725
Québec	531
Saguenay – Lac-St-Jean	369
Yamaska	419
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**4 911**
Laurentides	844
Laval	490
Montérégie	609
Montréal	1 637
Outaouais	198
Richelieu-Salaberry	618
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**4 396**
GRAND TOTAL	**9 307**

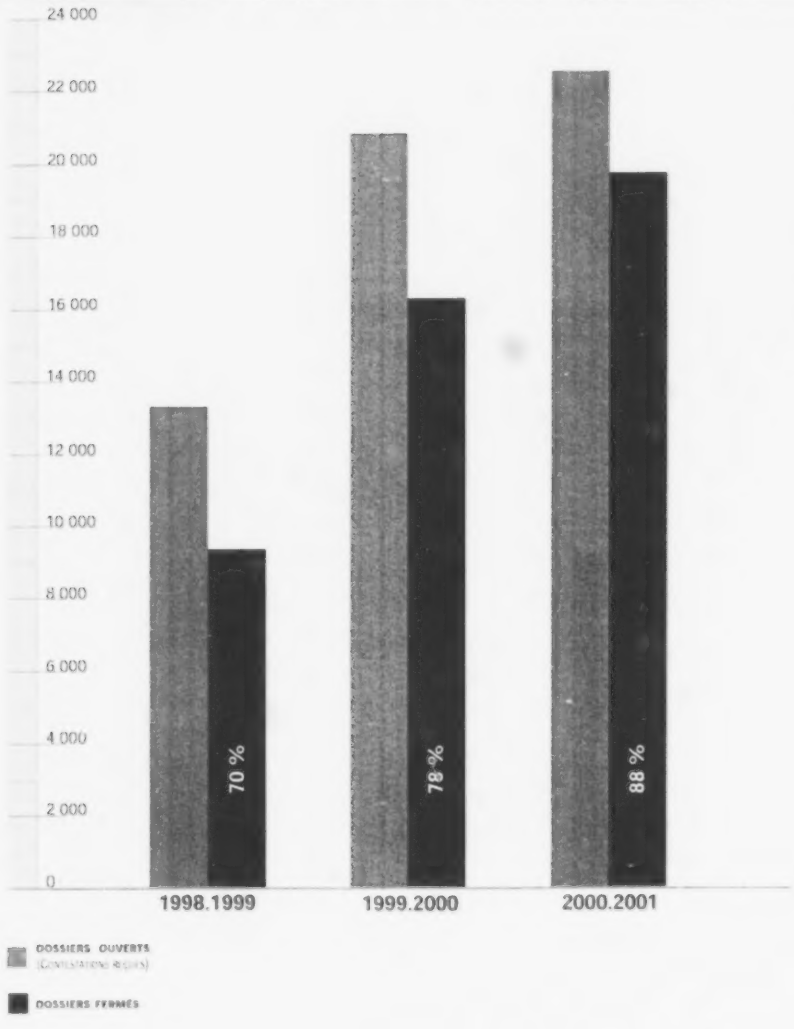
Note : 73% de ces désistements font suite à une activité de conciliation.



dossiers ouverts et fermés

évolution depuis 3 ans

	1998-1999	1999-2000	2000-2001
DOSSIERS OUVERTS (CONTESTATIONS REÇUES)	13 274	20 922	22 535
DOSSIERS FERMÉS	9 276 (70 %)	16 268 (78 %)	19 842 (88 %)



dossiers en traitement
le 31 mars 2001

Au 31 mars 2001, la CLP avait un total de 19 333 dossiers à différentes étapes de traitement, tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous. La catégorie « en suspens » comprend les dossiers pour lesquels la CLP attend une décision d'un tribunal supérieur avant de pouvoir procéder.

Audience tenue	**1 456**	**(8 %)**
Date d'audience fixée	**9 129**	**(47 %)**
Conciliation en cours	**3 371**	**(17 %)**
En suspens	**861**	**(5 %)**
En préparation pour la mise au rôle	**4 516**	**(23 %)**
Total	**19 333**	**(100 %)**

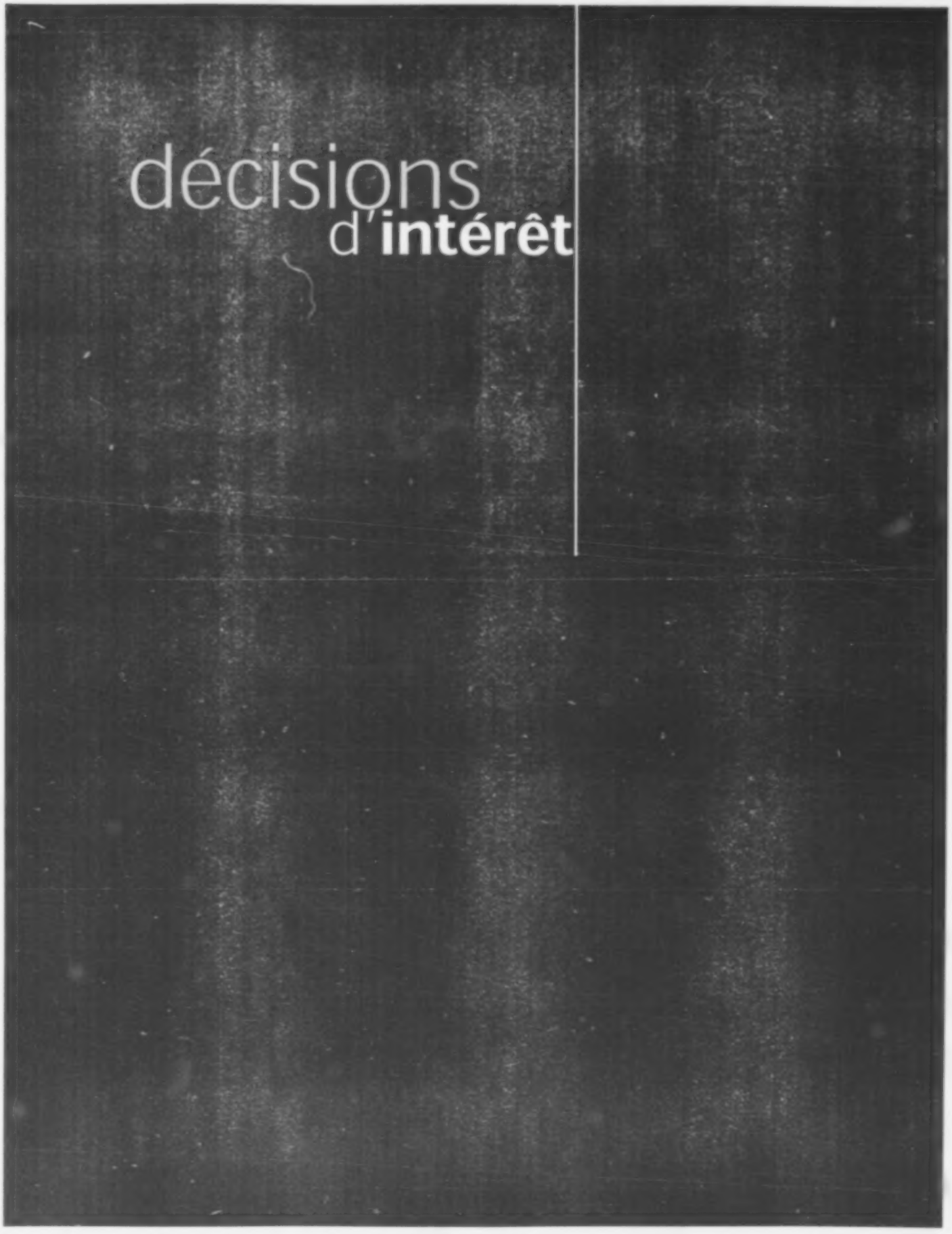

décisions
d'intérêt

table de références

Aliments Small Fry inc. et Lester 71
Argento et Pavage Argento & Frères ltée 68
Desrivières c. General Motors du Canada ltée 62
Desruisseaux c. CLP 66
Eppelé c. CLP 64
Forget Chagnon et Marché Bel-Air inc. 77
Girard et Urgences-Santé 70
Institut Armand Frappier et CSST 73
Le Groupe Imagi Communication et CSST 75
Levert c. CLP 63
Société immobilière du Québec et Centre Jeunesse de Montréal 76

Au cours de l'année 2000-2001, la Commission des lésions professionnelles a rendu 7934 décisions. Toutes ces décisions sont accessibles par Internet sur le site de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ). En effet, la Commission des lésions professionnelles, et avant elle la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, s'est dotée d'une banque de jurisprudence contenant l'indexation, le résumé et le texte intégral de chacune de ses décisions. Les jugements des tribunaux judiciaires lorsque la Commission des lésions professionnelles est partie à l'instance se retrouvent également dans cette banque.

Au cours de l'année, la Commission des lésions professionnelles a par ailleurs publié, avec la collaboration de SOQUIJ, plus de 180 décisions ou jugements sélectionnés selon les critères élaborés par son comité de sélection, notamment en raison de l'intérêt jurisprudentiel ou médical, de l'application des règles de droit ou, encore, de la rareté d'un sujet. Ces décisions se retrouvent intégralement et en résumé dans le *Recueil des décisions de la Commission des lésions professionnelles*, et, en résumé seulement, dans le fascicule *Commission des lésions professionnelles Express*.

La présente section présente quelques décisions et jugements publiés. Ainsi, pour les tribunaux judiciaires, les jugements retenus traitent de questions de droit et d'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ci-après citée « LATMP ». Quant à la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles, elle porte sur l'interprétation et l'application de la LATMP et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ci-après citée « LSST ».

Au cours de la dernière année, la Commission des lésions professionnelles a rendu des décisions relatives aux ententes intervenues entre les parties et plus particulièrement sur sa compétence à les entériner. Elle a également disposé de contestations sur l'existence de lésions professionnelles de nature psychologique et sur la survenance de maladies professionnelles causées par des gestes répétitifs.

Quant aux contestations relevant de la division du financement, la Commission des lésions professionnelles a réitéré dans ses décisions que les cotisations d'employeurs prélevées en vertu de la LATMP et de la LSST ne constituent pas des taxes ou des prélèvements de nature fiscale.

Cette année encore, les contestations concernant la LSST ont permis de mieux cerner le droit de refus et de définir la limite du droit de gérance dans le cadre de plainte pour sanction illégale.

jugements de la **Cour d'appel**

Desrivières c. General Motors du Canada ltée
[2000] CLP 80 (C.A.)

Le 6 juin 2000, la Cour d'appel du Québec a cassé le jugement rendu par la Cour supérieure et la décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles relativement au recouvrement des prestations à la suite d'un arbitrage médical. Le 21 juin 2001, la Cour suprême du Canada a refusé l'autorisation de pourvoi à l'encontre de ce jugement.

Dans cette affaire, le travailleur a été victime d'une lésion professionnelle, et la CSST lui a versé une indemnité de remplacement du revenu du 28 mai au 16 juin 1986. À la suite d'un arbitrage médical ayant retenu le 9 juin 1986 comme date de consolidation, la CSST a fait parvenir au travailleur une réclamation de l'indemnité versée à compter de cette date. Cette décision a été confirmée par le Bureau de révision et la Commission d'appel. Cette dernière a conclu que la décision rendue par la CSST à la suite de l'arbitrage médical fait en vertu de l'article 224 LATMP avait un effet rétroactif et que, selon le principe énoncé à l'article 430 LATMP, les prestations avaient été versées au travailleur sans droit puisqu'il était alors redevenu capable d'exercer son emploi. La Cour supérieure a refusé d'intervenir au motif que la Commission d'appel avait exercé sa compétence et que sa décision n'était pas manifestement déraisonnable.

Selon le juge Chamberland de la Cour d'appel, la norme de contrôle applicable à la décision de la Commission d'appel est celle de l'erreur manifestement déraisonnable. Cette norme est exigeante et, dans certains cas, elle ne peut être constatée qu'après une analyse en profondeur. En l'espèce, bien que le raisonnement de la Commission d'appel soit logique, cohérent et fidèle à la lettre de la LATMP, il ressort d'une telle analyse qu'il s'agit d'une décision manifestement déraisonnable, menant à un résultat absurde et injuste pour les travailleurs de bonne foi placés dans la même situation que le travailleur en cause.

La Cour d'appel, après avoir longuement analysé les articles pertinents de la LATMP, retient qu'est susceptible d'amener des résultats absurdes et non souhaités par le législateur l'interprétation voulant qu'il soit permis à la CSST de modifier, avec effet rétroactif, le droit à l'indemnité et de transformer les indemnités reçues par un travailleur de bonne foi en prestations auxquelles il n'a pas droit, sans référence législative au principe de non-remboursement. L'intention du législateur est plutôt qu'une décision prise par la CSST en application du second alinéa de l'article 224 est une reconsidération au sens de l'article 365 LATMP, puisque l'avis de l'arbitre est un fait essentiel. Il ne peut, en conséquence, y avoir recouvrement des prestations.

Levert c. CLP
[2000] CLP 719 (C.A.)

Le 27 novembre 2000, la Cour d'appel du Québec a accueilli l'appel déposé par la travailleuse à l'encontre du jugement de la Cour supérieure qui rejetait la requête en révision judiciaire de deux décisions de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. La première décision de la Commission d'appel confirme notamment celle de la CSST qui déclare qu'il n'y avait pas lieu de suspendre l'indemnité de remplacement du revenu de la travailleuse, en vertu du paragraphe 2° de l'article 142 LATMP, puisqu'elle contestait l'assignation temporaire proposée par l'employeur conformément à l'article 179 LATMP. Cependant, elle déclare que la travailleuse a reçu des indemnités sans droit et retourne le dossier à la CSST afin qu'elle se prononce sur la question de la récupération de celles-ci. La seconde décision de la Commission d'appel rejette la requête en révision pour cause de cette décision. Entre-temps, la CSST a réclamé à la travailleuse le montant qu'elle aurait reçu sans droit à la suite de son refus d'accepter l'assignation temporaire car elle était en mesure d'accomplir le travail proposé par l'employeur.

Le tribunal retient que le jugement rendu par la Cour d'appel dans l'affaire *Desrivières c. General Motors du Canada Ltée* confirme le caractère définitif de l'attribution de l'indemnité et le caractère déraisonnable d'une ordonnance d'application rétroactive annulant le droit à cette indemnité et demandant le remboursement de l'indemnité payée indûment, autrement que dans les cas de mauvaise foi. Cette conclusion s'impose en l'espèce. La décision de la Commission d'appel est donc incontestablement déraisonnable en ce qu'elle contredit la lettre et la finalité de l'article 179. De plus, elle viole le texte même de l'article 363 LATMP en retournant le dossier à la CSST pour qu'elle prenne la décision « sur la question de la récupération » de l'indemnité dont elle n'a pas le droit de demander le remboursement en vertu de ce même article. Cela constitue une conclusion manifestement déraisonnable puisque la Commission d'appel avait rejeté, dans la même décision, l'appel de l'employeur en déterminant que la CSST ne pouvait suspendre l'indemnité de la travailleuse durant la période où elle contestait l'assignation temporaire. Cette conclusion constituait, au moins implicitement, une reconnaissance de l'absence de mauvaise foi de la travailleuse. D'autre part, en refusant de reconnaître le caractère manifestement déraisonnable de la décision du premier commissaire, la Commission d'appel a commis une erreur manifestement déraisonnable. Le tribunal accueille l'appel et déclare que la CSST n'avait aucun droit de demander le remboursement de l'indemnité reçue par la travailleuse pendant la période suivant sa contestation de l'assignation temporaire jusqu'à la date de la fin de son incapacité à reprendre son travail habituel.

La Cour d'appel a également fait droit à l'appel dans la cause Murphy c. CLP, [2000] C.L.P. 726 (C.A.), où les faits sont similaires à la présente affaire.

jugements de la **Cour supérieure**

Eppelé c. CLP
[2000] CLP 263 (C.S.)

La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire déposée par le travailleur à l'encontre d'une décision de la Commission des lésions professionnelles qui révoque une décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles entérinant une entente entre les parties.

En 1996, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles prend acte d'une entente entre les parties par laquelle on reconnaît que le travailleur n'a pas subi de rechute en 1995, mais qu'il souffre d'une entorse lombaire et d'une hernie discale, qu'il en conserve des séquelles permanentes l'empêchant d'occuper son emploi et qu'il a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et à la réadaptation. En 1997, à la suite d'un appel anonyme dénonçant des travaux effectués par le travailleur allant à l'encontre de ses limitations fonctionnelles, la CSST mandate une firme de spécialistes afin d'effectuer la surveillance du travailleur. Sur la base du rapport de filature incluant une bande-vidéo, elle dépose une requête en révision pour cause de la décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Après avoir pris sous réserve les objections du travailleur, avoir entendu le témoignage des préposés à la filature et du travailleur et visionné les bandes-vidéo, la Commission des lésions professionnelles révoque la décision en litige et déclare que le diagnostic à retenir est celui d'entorse lombaire, que la lésion est consolidée le 27 octobre 1994 avec une atteinte permanente de 2 % et sans limitations fonctionnelles. Elle conclut également que le travailleur est capable d'exercer son emploi et qu'il n'a pas subi de rechute en juillet 1995.

La Cour supérieure se demande, afin de déterminer si la décision de la Commission des lésions professionnelles doit être révisée, si la filature demandée par la CSST était justifiable, si l'on a porté atteinte à la vie privée du travailleur et si l'admission en preuve des bandes-vidéo était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Quant au premier point, les médecins n'étaient pas unanimes quant au diagnostic à retenir. Dans ce contexte, dès lors que la CSST recevait une information selon laquelle le travailleur effectuait des travaux lourds incompatibles avec sa condition physique, l'organisme payeur était fondé à faire, à tout le moins, une vérification plus approfondie. La filature devenait ainsi un moyen raisonnable et proportionné de vérifier la véritable situation du travailleur à qui elle versait une indemnité.

Le juge Crête retient, quant à la question de savoir si la surveillance et l'enregistrement vidéo des activités du travailleur portaient atteinte au droit au respect de sa vie privée, que l'article 36

du Code civil laisse sous-entendre *a contrario* que la capture ou l'utilisation de l'image ou de la voix d'une personne serait acceptable dans des lieux publics. Toutefois, la jurisprudence met en garde contre une interprétation trop « territoriale » du concept de vie privée puisque ce droit suit la personne et non le lieu. Ainsi, même dans un lieu public, une personne conserve une attente raisonnable à la protection de sa vie privée. Cependant, la portée de ce droit est tempérée par l'article 9.1 de la Charte québécoise qui prévoit que les libertés et les droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens. La surveillance peut donc être admise si elle est justifiée par des motifs rationnels et conduite par des moyens raisonnables. Ainsi, même s'il a pu y avoir une certaine atteinte à la vie privée du travailleur, les garanties fondamentales de protection de la vie privée n'ont pas été violées. La CSST était pleinement fondée à recourir à la surveillance et il était tout à fait raisonnable et proportionné à l'objectif poursuivi de chercher à obtenir une preuve de la véritable situation physique du travailleur. Quant à la filature elle-même et à la prise d'images vidéo, elles ont été faites de façon modérée. Ce ne fut pas une filature systématique, continue, indiscrète ou envahissante.

Enfin, le tribunal estime que la CLP était fondée à admettre cette preuve et qu'une telle admission ne déconsidérait nullement l'administration de la justice. En effet, l'enregistrement des activités extérieures du travailleur a été effectué pour des motifs légitimes, la manière et l'endroit des enregistrements ne constituaient pas une intrusion inacceptable dans la vie privée du travailleur et la recherche de la vérité constitue un objectif fondamental dans notre système de justice civil.

Desruisseaux c. CLP
[2000] CLP 556 (C.S.)

Dans cette affaire, la Cour supérieure a accueilli la requête en révision judiciaire déposée par le travailleur à l'encontre d'une décision de la Commission des lésions professionnelles qui confirme une décision de l'instance de révision de la CSST relative à la capacité du travailleur à exercer son emploi.

À l'audience devant la Commission des lésions professionnelles, le médecin traitant avoue s'être laissé influencer par le rapport d'un neurologue et estime qu'il n'aurait pas dû consolider la lésion et qu'il est trop tôt pour parler d'atteinte permanente et de limitations fonctionnelles, compte tenu d'un problème de diplopie relié à la lésion professionnelle. Dans sa décision, la Commission des lésions professionnelles détermine que c'est à bon droit que la CSST a décidé de la capacité du travailleur à reprendre son emploi et conclut qu'elle n'avait pas d'autre choix puisqu'elle était liée par l'opinion du médecin traitant qui consolidait la lésion sans atteinte permanente ni limitations fonctionnelles. Elle rejette ensuite la demande du travailleur de substituer la nouvelle opinion du médecin traitant à celle qu'il avait émise antérieurement, en raison du fait que celui-ci avait entre les mains toutes les données médicales à cette époque pour rendre une opinion éclairée. Elle ajoute que le rapport final du médecin traitant ne peut être modifié qu'en raison d'une erreur manifeste ou d'une situation inattendue, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il s'agit d'une modification d'opinion à partir des mêmes données. Elle rejette donc la contestation du travailleur et confirme la décision de la CSST.

Dans ce jugement, le tribunal rappelle que si la norme de contrôle qu'il doit appliquer est celle de l'erreur manifestement déraisonnable, ce critère très strict a pour effet de conférer à la Commission des lésions professionnelles une grande autonomie décisionnelle. Ainsi, son rôle et ses responsabilités sont d'une grande importance et les décisions qu'elle rend sont lourdes de conséquence pour les travailleurs, qui doivent être traités selon les plus hauts standards de justice.

La Cour supérieure conclut que la Commission des lésions professionnelles a commis une erreur quant à sa juridiction en limitant de façon excessive son mandat à décider du bien-fondé de la décision de la CSST. Ce faisant, elle ne s'est pas prononcée sur l'ensemble du dossier, ce qui dénature son mandat de conduire un procès *de novo* et rend illusoire toute

preuve de faits nouveaux. La question à laquelle elle devait répondre en vertu du pouvoir conféré à l'article 377 LATMP aurait dû être beaucoup plus englobante en raison des nombreux éléments de preuve qui se sont ajoutés au dossier depuis la décision de la CSST. Elle n'a donc pas pleinement exercé sa juridiction, et cette première erreur, dite juridictionnelle, est suffisante en soi pour que le tribunal soit fondé à intervenir. Par ailleurs, la Commission des lésions professionnelles aurait dû disposer d'un élément de preuve qui a été écarté sans que l'on sache pour quelle raison. Un ensemble de faits graves, précis et concordants permettait de croire à la probabilité d'un lien causal entre l'accident et les symptômes du requérant, et l'omission de discuter de cette nouvelle preuve a entraîné une absence de lien rationnel entre la preuve et les conclusions tirées par la Commission des lésions professionnelles. Enfin, si la CSST était liée par le rapport du médecin traitant, il en va autrement de la Commission des lésions professionnelles qui a tous les pouvoirs pour reconsidérer l'ensemble du dossier. À la suite de l'admission du médecin traitant, il était manifestement déraisonnable de la part de la Commission des lésions professionnelles, vu son mandat très large, de ne pas permettre que soit revu et modifié le rapport de ce dernier. En statuant comme elle l'a fait, elle se trouve à lier le sort du requérant à la faute de son médecin traitant, ce qui est contraire aux principes les plus élémentaires de justice. Le dossier lui est retourné afin d'entendre de nouveau les parties et tenir compte de la preuve nouvelle.

décisions de la CLP

Entente entre les parties

Argento et Pavage Argento & Frères Itée
[2000] CLP 914

La Commission des lésions professionnelles a révoqué dans ce dossier une décision qu'elle avait rendue à la suite d'une entente intervenue entre les parties. La CSST reprochait à la Commission des lésions professionnelles d'avoir entériné un accord non conforme à la loi. Selon la CSST, l'enterinement d'une entente conclue entre un travailleur et un employeur, lorsqu'ils forment des personnes liées, sans avoir fait intervenir la CSST, contrairement à la pratique en vigueur dans ce cas, constitue une atteinte aux règles de justice naturelle à son égard puisqu'il y a eu violation de l'équité procédurale visée par la théorie de l'expectative légitime.

La Commission des lésions professionnelles s'est donné, dans le document intitulé *Cadre de l'exercice de la conciliation à la Commission des lésions professionnelles*, des règles de fonctionnement entourant le processus de conciliation. Ces règles, bien qu'elles n'aient aucune force législative ou réglementaire, sont appliquées couramment dans le processus de conciliation et les conciliateurs sont tenus de les respecter. Ce cadre d'intervention constitue donc la pratique courante interne. Or, l'article 4.3 du Cadre prévoit qu'il est nécessaire de demander l'intervention de la CSST lorsque, entre autres, le dossier implique des personnes liées. La CSST, s'appuyant sur la théorie de l'expectative légitime, soumet qu'elle aurait dû être avisée de la tenue de la séance de conciliation et de l'accord, compte tenu de cet article. Après une étude de la jurisprudence, la Commission des lésions professionnelles retient que la théorie de l'expectative légitime n'est que le prolongement des règles de justice naturelle et de l'équité procédurale. Par ailleurs, la doctrine a identifié quatre sources possibles de l'expectative légitime, soit le texte législatif, la nature de l'intérêt en litige, la promesse et la pratique antérieure. Quant à ces deux dernières, à partir du moment où une autorité publique fait une promesse, la personne aurait une expectative légitime qu'elle soit respectée. De même, si on peut démontrer la présence d'une pratique antérieure de l'administration, on peut faire reconnaître par les tribunaux son expectative que l'administration se conforme à cette pratique antérieure. Ainsi, l'administration publique pourra être tenue de respecter les expectatives légitimes qu'elle a créées et de donner suite aux attentes légitimes qu'elle a suscitées sur le plan de la procédure à suivre. D'autre part, si cette théorie peut être invoquée pour revendiquer des droits d'ordre procédural dans un contexte décisionnel relevant de l'ordre administratif, elle peut l'être tout autant, sinon plus, dans un contexte décisionnel relevant de l'ordre quasi judiciaire, tel celui de la Commission des lésions professionnelles.

Le commissaire réviseur convient que les circonstances de l'espèce constituent l'une des situations où l'intervention de la CSST aurait été nécessaire. Il y a donc eu transgression de cette

règle « publique » que la CLP s'est donnée et s'est forcément engagée à respecter. De plus, la règle relative à l'équité procédurale, qui comprend les promesses ou pratiques habituelles d'un organisme administratif, a également été transgressée. Cette violation des règles de justice naturelle emporte l'annulation de la décision rendue par la Commission des lésions professionnelles.

Accident du travail

Girard et Urgences-Santé
[2000] CLP 1082

Pour déterminer si le travailleur avait été victime d'un accident du travail, la Commission des lésions professionnelles devait établir dans ce cas si l'événement ayant entraîné le diagnostic d'anxiété situationnelle post-traumatique était survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Un technicien-ambulancier, en prenant le métro pour se rendre à son travail, voit un individu se jeter devant la rame de métro qui entrait en gare. Il se précipite alors sur la voie et constate le décès. À l'arrivée de l'équipe d'Urgences-Santé, le superviseur le désigne, avec deux autres techniciens, pour retirer l'individu décédé d'en dessous du wagon. Après avoir accompli cette tâche, le travailleur demande au superviseur s'il peut retourner chez lui, étant donné son état de nervosité et son uniforme taché de sang. Le superviseur lui accorde sa journée, en lui précisant qu'il serait payé entièrement. Quelques jours plus tard, un médecin diagnostique une anxiété situationnelle post-traumatique.

Le travailleur n'était pas à son travail lorsque l'événement est survenu, mais il se rendait au travail. Dans un tel cas, la jurisprudence a généralement reconnu qu'un travailleur n'était pas sous l'autorité de l'employeur et qu'il n'y avait aucun lien de subordination entre eux, de sorte qu'il ne pouvait s'agir d'une lésion professionnelle. Or, en l'espèce, la Commission des lésions professionnelles estime qu'il s'agit d'un cas différent. Au moment de l'événement et jusqu'à l'arrivée de l'équipe d'Urgences-Santé, le travailleur a exercé son devoir de bon citoyen conformément à l'article 2 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* en tentant de porter secours à la personne qui s'était jetée devant la rame de métro. Toutefois, après l'arrivée de l'équipe d'Urgences-Santé, la situation a changé et le travailleur a alors agi comme étant dans l'exécution de son travail. Le représentant de l'employeur, en la personne du superviseur, a utilisé à son arrivée les services du travailleur, non plus comme bon citoyen, mais comme un travailleur au service de l'employeur. De plus, le comportement du superviseur suggère fortement la reconnaissance d'un lien de subordination et d'autorité existant entre le travailleur et l'employeur à ce moment-là. La Commission des lésions professionnelles conclut que l'anxiété situationnelle post-traumatique doit être reconnue comme étant une lésion professionnelle en raison de la connexité entre l'événement ayant occasionné la lésion et le travail qu'a accompli le travailleur pour l'employeur après l'arrivée de l'équipe d'Urgences-Santé et de son superviseur sur les lieux de l'événement.

Maladie professionnelle

Aliments Small Fry inc. et Lester
[2000] CLP 960

Dans ce dossier, l'employeur demande à la Commission des lésions professionnelles de déclarer que le syndrome du tunnel carpien dont la travailleuse est atteinte ne constitue pas une maladie professionnelle.

En effectuant son travail d'emballeuse, la travailleuse manipule entre 18 000 et 22 000 sacs de croustilles et confectionne plus de 570 boîtes par jour. Bien qu'il admette que le travail soit répétitif, le médecin de l'employeur considère notamment que la répétitivité seule ne peut être à l'origine d'un syndrome du tunnel carpien puisque ce facteur est toujours associé à d'autres facteurs de risque tels que la force, les vibrations ou les postures contraignantes. Selon le médecin de la travailleuse, son travail comporte des mouvements des doigts et des poignets, avec des flexions prononcées et des efforts de préhension pour saisir les sacs, en plus du nombre important de boîtes et de sacs manipulés, ce qui sollicite les poignets de façon hautement répétitive. La formation, la fermeture et la manipulation des boîtes exigent certains efforts, dans des positions qui ne sont pas toujours ergonomiques et avec des mouvements parfois extrêmes. Même s'il reconnaît que le risque de développer un syndrome du tunnel carpien augmente lorsque la force entre en jeu, il estime que la haute répétitivité est suffisante pour expliquer l'apparition de la maladie.

Après avoir écarté l'application de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 LATMP, la Commission des lésions professionnelles doit déterminer si le syndrome du tunnel carpien est relié directement aux risques particuliers du travail. Elle rappelle que, dans un cas de divergence d'opinions du monde médical sur le caractère possible, plausible ou probable d'une relation, sa compétence ne lui permet pas de se prononcer sur la valeur de telle ou telle étude, mais qu'elle doit plutôt analyser l'ensemble des éléments de la preuve médicale et factuelle. Ainsi, devant les deux thèses diamétralement opposées avancées par les parties, elle doit rechercher laquelle des preuves présentées est prépondérante. La Commission des lésions professionnelles retient que le travail d'emballeuse implique de multiples mouvements combinés de flexions des doigts pour saisir les sacs et de flexion des poignets pour les déposer dans la boîte. Les poignets sont également sollicités lors de la confection et de la fermeture des boîtes et dans chacune des opérations effectuées pour les remplir. De plus, ce travail est hautement répétitif et il atteint les critères d'effets cumulatifs si l'on calcule le nombre important de sacs manipulés et de boîtes confectionnées dans un quart de travail. Or, la haute répétitivité est un facteur de risque reconnu dans le développement d'un syndrome du tunnel carpien, et il peut même s'agir du seul facteur. De plus, d'autres facteurs doivent être pris en compte, dont la

flexion des doigts combinée à celle des poignets et les multiples mouvements de déviation cubitale qui sont identifiés comme des mouvements associés au développement du tunnel carpien. Ces facteurs de risque jumelés aux faits retrouvés au dossier et à l'opinion du médecin traitant suffisent à établir, de façon prépondérante, un lien entre le syndrome du tunnel carpien de la travailleuse et son travail. De plus, la travailleuse ne présente aucun facteur de risque personnel mis à part le sexe et l'âge, ce qui ne suffit pas à contrer la preuve de l'incidence de la maladie chez les travailleuses exposées à un travail hautement répétitif.

Financement - Classification et cotisation

Institut Armand Frappier et CSST
[2000] CLP 211

Dans une décision rendue par une formation collégiale de trois commissaires, la Commission des lésions professionnelles décide que les cotisations d'employeurs prélevées en vertu de la LATMP et de la LSST ne constituent pas des taxes ou des prélèvements de nature fiscale mais plutôt des prélèvements accessoires à un régime de réglementation en matière de santé et sécurité au travail et d'assurance mutuelle obligatoire publique.

Dans cette affaire, plusieurs employeurs contestent leurs avis de cotisation pour les années 1997 et 1998. Ils plaident qu'il n'existe aucune disposition dans la LATMP les assujettissant à payer à la CSST des contributions. Les mesures prévues à cette loi ne correspondent qu'à des dispositions procédurales établissant des mécanismes de perception. De façon subsidiaire, ils allèguent que, si le tribunal conclut que la LATMP contient une clause d'assujettissement, ces contributions constituant une taxe, elles ne peuvent être imposées par voie de règlement comme c'est le cas en l'espèce.

Après avoir procédé à un rappel historique de la législation en matière de santé et de sécurité, la Commission des lésions professionnelles retient que le texte législatif est le résultat d'un pacte social entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement. Une mutuelle d'assurance a donc été créée par voie législative et dont les coûts sont assumés par l'ensemble des employeurs. Par ailleurs, la Cour suprême du Canada a reconnu que ce régime d'assurance public est obligatoire. Le tribunal conclut donc que la LATMP et la LSST contiennent des dispositions claires et expresses obligeant les employeurs à payer à la CSST les contributions d'employeurs prévues à ces lois.

Quant à la qualification du régime, la Commission des lésions professionnelles détermine que le régime d'indemnisation des accidents du travail est un régime basé sur le principe d'une mutuelle d'assurance publique obligatoire et que la caisse des accidents, prévue au chapitre IX de la LATMP, en constitue une composante essentielle et indissociable. Relativement à la nature des contributions d'employeurs, après avoir appliqué les principes dégagés par la Cour suprême dans plusieurs arrêts, elle conclut que les cotisations d'employeurs prélevées en vertu de la LATMP et de la LSST ne constituent pas des taxes ou des prélèvements de nature fiscale. Le tribunal ajoute qu'il existe beaucoup plus de similitude entre les contributions ou cotisations prélevées en vertu de la Loi sur la Société de l'assurance automobile, la *Loi sur l'assurance automobile* et le *Code de sécurité routière*, et les contributions d'employeurs prélevées en vertu de la LATMP et de la LSST, qu'entre les contributions prélevées en vertu de la *Loi sur le régime des rentes* ou de la *Loi sur l'assurance-maladie*, lesquelles apparaissent plutôt de nature fiscale.

Finalement, puisque les contributions constituent des prélèvements de nature réglementaire, les règlements visés en l'espèce sont valides et ont été adoptés en vertu du pouvoir habilitant conféré par l'Assemblée nationale à l'article 454 LATMP.

Le Groupe Imagi Communication et CSST
[2000] CLP 660

Dans cette affaire, la Commission des lésions professionnelles avait à déterminer la classification de l'employeur. Ce dernier est une entreprise qui obtient des mandats de sociétés de transport en commun pour vendre de la publicité sur des panneaux apposés à l'intérieur et à l'extérieur des véhicules. Pour ce faire, il sollicite des annonceurs potentiels, soit des agences de publicité ou des commerces. Il tire l'essentiel de ses revenus d'une commission qu'il prélève sur les sommes payées par les annonceurs et versées aux fournisseurs d'espaces publicitaires. Les agences de publicité fournissent les affiches à l'employeur, lequel les fait parvenir aux compagnies de transport qui se chargent de les installer. Pour les années 1994 à 1998, l'employeur est classé dans l'unité 33030, soit « Fabrication, installation ou réparation d'enseignes commerciales; services de location d'espaces publicitaires sur panneaux-réclames, tableaux d'affichage et enseignes commerciales ». Cette unité fait partie du secteur manufacturier. L'employeur demande d'être classé dans l'unité 71040, qui comprend entre autres l'exploitation d'une agence de presse ou de publicité et qui fait partie du secteur des services.

La Commission des lésions professionnelles retient que, selon l'article 298 LATMP, la CSST classe chaque employeur selon l'ensemble des activités économiques exercées dans ses établissements et que le secteur n'est pas un des critères de classification mentionnés à la loi. Bien que l'article 297 LATMP prévoie que la CSST détermine des unités d'activités économiques qu'elle regroupe en secteurs, ce n'est pas cet article qui chapeaute l'activité de classification, mais bien l'article 298 qui précise également les critères que doit respecter la CSST. Le secteur ne peut donc primer sur la description de l'unité, et classer l'employeur d'abord par le secteur et ensuite dans une unité comprise dans ce secteur conduit à vider certaines unités de leur contenu. Par conséquent, ce sont d'abord les unités qui doivent être scrutées pour y déceler les activités économiques et non les secteurs. Toutefois, si aucune unité ne décrit les activités de l'employeur et qu'il faut le classer dans celle qui correspond le mieux à ses activités selon l'article 299 LATMP, le secteur peut s'avérer un outil permettant d'orienter les recherches. En tenant compte de ces critères, le tribunal déclare que l'employeur ne fait pas le travail d'une agence de publicité puisqu'il ne conçoit pas les affiches publicitaires et que sa raison d'être n'est pas non plus la parution de la publicité puisqu'il n'est pas responsable de la conception ni du contenu ou de la conformité de la publicité. Ses activités constituent plutôt de la location d'espaces destinés à la publicité, activité dont il tire d'ailleurs ses revenus puisque les prix sont déterminés selon la dimension et l'emplacement de l'espace comblé. L'employeur doit donc être classé dans l'unité 33030 qui décrit spécifiquement cette activité. Quant à la classification pour l'année 1998, les modifications législatives apportées au chapitre du financement et les changements de formulation n'altèrent pas l'analyse de la preuve en l'espèce. En effet, que ce soit sous l'angle des activités économiques exercées ou sous celui de la nature de l'ensemble des activités exercées, la motivation et les conclusions restent les mêmes et l'employeur doit être classé dans la même unité pour l'année 1998.

Financement - Imputation des coûts

Société immobilière du Québec et Centre Jeunesse de Montréal
[2000] CLP 582

Appelée à se prononcer sur une question relative à l'imputation des coûts d'une lésion professionnelle en vertu du deuxième alinéa de l'article 326 LATMP, la Commission des lésions professionnelles détermine que le tiers doit être majoritairement responsable ou doit avoir majoritairement contribué aux événements qui ont entraîné l'accident pour permettre à un employeur d'obtenir un transfert d'imputation des coûts.

En l'espèce, la travailleuse, une agente de relations humaines, est victime d'un accident du travail lorsqu'elle glisse sur une plaque de glace en sortant d'un immeuble abritant le Tribunal de la jeunesse où elle devait témoigner dans le cadre de son travail. Son employeur demande à la CSST un transfert d'imputation des coûts en invoquant que l'accident est survenu par la faute d'un tiers, soit le propriétaire et gestionnaire de l'immeuble responsable de l'entretien des lieux. Le 13 janvier 2000, l'instance de révision de la CSST accepte le transfert d'imputation en considérant qu'il y a eu négligence de la part du tiers étant donné que les plaques de glace au sol ne pouvaient avoir été causées que par un mauvais entretien ou l'absence d'épandage d'abrasifs. La société gestionnaire conteste cette décision et fait valoir qu'un entrepreneur est responsable de l'entretien extérieur et du déneigement.

En premier lieu, la Commission des lésions professionnelles détermine que la société gestionnaire possède l'intérêt nécessaire pour contester la décision du 13 janvier 2000. Quant au fond, pour bénéficier d'un transfert d'imputation en vertu de l'article 326, l'employeur doit démontrer que le travailleur est victime d'un accident du travail, que cet accident est attribuable à un tiers et qu'il est injuste d'imputer les coûts de cet accident à son dossier financier. L'accident est attribuable à un tiers lorsque la preuve révèle que le tiers est l'auteur ou la cause de l'accident. Cependant, le simple fait qu'un tiers participe d'une quelconque façon à l'arrivée d'un accident est insuffisant pour conclure que cet accident lui est attribuable, et il doit être majoritairement responsable pour permettre à l'employeur d'obtenir le transfert d'imputation. La Commission des lésions professionnelles doit donc déterminer si le tiers a une participation majoritaire dans la survenance de l'accident du travail. En l'occurrence, l'accident du travail est survenu à cause de la présence de glace qui ne s'explique que par un mauvais entretien. Ce défaut relève donc de la société qui, en tolérant cette situation, contribue majoritairement à la survenance de l'accident. Par ailleurs, le fait d'avoir un contrat avec un entrepreneur ne la dégage pas de son obligation d'assurer la sécurité des lieux. Enfin, comme la chute de la travailleuse ne peut être considérée comme un risque inhérent aux activités de l'employeur, il serait injuste de lui faire supporter les coûts de cet accident. Ainsi, les coûts des prestations doivent être imputés aux employeurs de toutes les unités puisque l'employeur-tiers, selon l'article 326, ne peut se voir imputer personnellement les coûts de la lésion professionnelle.

Santé et sécurité au travail

Forget Chagnon et Marché Bel-Air inc.
[2000] CLP 388

Dans cette affaire, la Commission des lésions professionnelles devait déterminer si la travailleuse avait subi une lésion professionnelle, si elle était justifiée d'exercer un droit de refus et si sa plainte en raison de son congédiement était fondée.

La travailleuse est au service de l'employeur depuis 30 ans, dont les huit dernières années à titre de responsable à la boulangerie. En novembre 1997, à la suite d'importantes rénovations dans l'épicerie, un directeur général est embauché. Le 17 avril 1998, la travailleuse reçoit deux avis disciplinaires qui font état d'insubordination et de négligence dans son travail et lui imposent une suspension les 21 et 22 avril. Le 23 avril, la travailleuse exerce un droit de refus de retour au travail en raison de harcèlement et d'intimidation qui entraînent des dangers pour sa santé mentale. Le même jour, un médecin diagnostique un problème d'anxiété situationnelle relié au harcèlement au travail et la travailleuse produit une réclamation à la CSST pour une lésion professionnelle.

La Commission des lésions professionnelles, après avoir entendu de nombreux témoins, a d'abord déterminé que la maladie de la travailleuse, soit l'anxiété situationnelle avec trouble d'adaptation, est survenue par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail. En effet, la preuve révèle que depuis l'entrée en fonction du directeur général, la travailleuse a été victime initialement de harcèlement indirect en étant témoin d'événements inquiétants survenus à des collègues de travail. Dès janvier 1998, le harcèlement devient plus direct et plusieurs événements traduisent les attaques répétées du directeur, entre autres les convocations à son bureau, son agressivité, les menaces et les avis disciplinaires. La Commission des lésions professionnelles estime donc que l'ensemble des événements décrits, répétés sur une période de temps déterminée, constitue du harcèlement et répond à la définition d'événement imprévu et soudain prévue à la loi. Par ailleurs, ce harcèlement a pu engendrer la lésion psychologique diagnostiquée. En effet, l'attitude et le comportement du directeur à l'endroit de la travailleuse constituent de la violence hiérarchique. De plus, le contexte de travail, grandement modifié par les rénovations qui ont changé les façons de faire et par l'arrivée du directeur, n'était ni normal ni habituel chez l'employeur ou dans le monde du travail en général. On ne peut invoquer l'exercice du droit de gérance pour faire échec à la reconnaissance de la lésion professionnelle puisque l'attitude et le comportement du directeur dépassaient le cadre normal des relations de travail et qu'il a exercé son soi-disant droit de gérance avec abus de pouvoir.

Quant à l'exercice du droit de refus, la travailleuse qui avait des raisons de croire que son travail pouvait compromettre sa santé mentale avait le droit d'exercer un droit de refus. C'est en effet ce que retient la Commission des lésions professionnelles en tenant compte de la lecture conjuguée des dispositions de la LSST, des objectifs de cette loi et de la LATMP, ainsi que l'étude de la doctrine.

En ce qui concerne la plainte, la présomption prévue à l'article 255 LATMP trouve application puisque la travailleuse a été l'objet d'un congédiement dans les six mois de l'exercice de son droit de refus et de sa réclamation pour lésion professionnelle. La Commission des lésions professionnelles retient de l'analyse des faits que l'intention de l'employeur était de provoquer le départ de la travailleuse en modifiant les conditions de travail de façon à lui rendre la vie intenable, par exemple, par les avis disciplinaires pour des fautes futiles ou dont elle n'est pas responsable, par des exigences administratives qui ont été abandonnées après le départ de la travailleuse, ce qui laisse croire qu'elles n'avaient pour but que de justifier éventuellement un congédiement. D'ailleurs, la démonstration des difficultés de gestion de la travailleuse n'est pas concluante. De plus, la travailleuse n'a jamais eu aucune réprimande concernant le travail chez l'employeur depuis 30 ans. Bien que la Commission des lésions professionnelles n'ait pas à tenir compte de l'opportunité de la décision de l'employeur, la rigueur des sanctions peut constituer un indice dans la détermination de ce qui constitue un prétexte ou une cause juste de congédiement. Or, la preuve démontre clairement que le motif invoqué par l'employeur est un prétexte. La Commission des lésions professionnelles lui ordonne donc de réintégrer la travailleuse dans son emploi de responsable à la boulangerie avec tous ses droits et privilèges et elle réserve sa compétence pour la question du quantum si nécessaire.

états financiers

Commission des lésions professionnelles

Exercice terminé le 31 mars 2001

états financiers

Commission des lésions professionnelles

Exercice terminé le 31 mars 2001

Rapport de la direction

Les états financiers de la Commission des lésions professionnelles ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

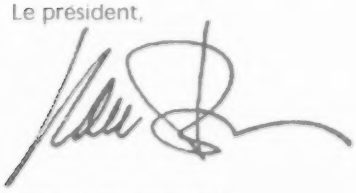
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. Chacun des gestionnaires effectue mensuellement l'analyse et la validation de la situation budgétaire concernant son unité administrative.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le comité de direction doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Le président,



Jean-Pierre Arsenault
Québec, le 8 juin 2001

Rapport du vérificateur

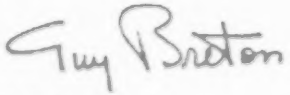
À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission des lésions professionnelles au 31 mars 2001 et les états des revenus et dépenses et du solde déficitaire du fonds ainsi que des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2001, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Guy Breton, FCA

Québec, le 8 juin 2001

revenus et dépenses et solde déficitaire du fonds
de l'exercice terminé le 31 mars 2001

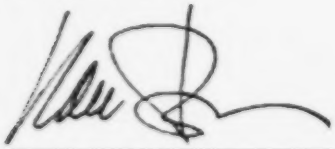
	2001	2000
REVENUS		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	46 204 496 $	42 499 992 $
Intérêts sur dépôts bancaires	155 408	242 106
Publications et services	19 350	19 094
	46 379 254	42 761 192
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux	28 667 404	27 407 170
Transport et communication	2 374 286	3 032 043
Services professionnels	8 019 797	7 611 968
Loyers et entretien	5 815 086	6 002 211
Amortissement des immobilisations	2 840 606	2 596 561
Fournitures	585 764	644 780
Autres	10 158	8 157
	48 313 101	47 302 890
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(1 933 847)	(4 541 698)
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS AU DÉBUT	(573 892)	3 967 806
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS À LA FIN	(2 507 739) $	(573 892) $

bilan
au 31 mars 2001

	2001	2000
ACTIF		
A COURT TERME		
Encaisse	1 858 330 $	257 698 $
Depôts à terme	-	1 250 000
Créances à recevoir	15 698	63 118
Intérêts courus	16 286	12 915
Avances pour frais de déplacement	15 500	16 500
Frais payés d'avance	23 178	152 827
	1 928 992	1 753 058
IMMOBILISATIONS (note 3)	5 027 407	6 892 438
	6 956 399 $	8 645 496 $
PASSIF		
A COURT TERME		
Créditeurs et frais courus	1 860 714 $	2 322 972 $
PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE ET VACANCES (note 4)	7 603 424	6 896 416
SOLDE DÉFICITAIRE DU FONDS	(2 507 739)	(573 892)
	6 956 399 $	8 645 496 $

ENGAGEMENTS (note 5)

POUR LA COMMISSION



Jean-Pierre Arsenault

flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 mars 2001

	2001	2000
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des dépenses sur les revenus	(1 933 847) $	(4 541 698) $
Éléments sans incidence sur les espèces et les quasi-espèces :		
Amortissement des immobilisations	2 840 606	2 596 561
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	707 008	430 869
	1 613 767	(1 514 268)
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement :		
Créances à recevoir	47 420	38 974
Intérêts courus	(3 371)	22 714
Avances pour frais de déplacement	1 000	500
Frais payés d'avance	129 649	(25 476)
Créditeurs et frais courus	(792 333)	(518 989)
	(617 635)	(482 277)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	996 132	(1 996 545)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement :		
Acquisitions d'immobilisations	(645 500)	(2 628 725)
AUGMENTATION (DIMINUTION) DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES	350 632	(4 625 270)
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT	1 507 698	6 132 968
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN	1 858 330 $	1 507 698 $
COMPOSITION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES		
Encaisse	1 858 330 $	257 698 $
Dépôts à terme	-	1 250 000
	1 858 330 $	1 507 698 $

notes complémentaires

31 mars 2001

1. Constitution, fonctions et financement

La Commission, constituée en vertu d'une loi spéciale (1997, chapitre 27), a pour fonctions d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative.

Les sommes requises pour les opérations de la Commission sont prises sur le fonds de la Commission constitué des sommes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail y verse selon les modalités que détermine le gouvernement.

2. Conventions comptables

Les états financiers de la Commission ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Mobilier et équipement de bureau	20 %
Équipements informatiques	33,3 %
Améliorations locatives	Durée du bail, maximum 5 ans

Régime de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la Commission ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Espèces et quasi-espèces

La politique de l'entité consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires et les placements temporaires dont l'échéance n'exède pas trois mois à partir de la date d'acquisition.

3. Immobilisations

	2001			2000
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Mobilier et equipement de bureau	3 460 946 $	1 907 545 $	1 553 401 $	2 084 341 $
Equipements informatiques	5 056 616	3 504 227	1 552 389	2 403 884
Ameliorations locatives	4 348 871	2 427 254	1 921 617	2 404 213
	12 866 433 $	7 839 026 $	5 027 407 $	6 892 438 $

4. Provision pour congés de maladie et vacances

	2001			2000
	Congés de maladie	Vacances	Total	Total
Solde au début	4 358 790 $	2 537 626 $	6 896 416 $	6 465 547 $
Variation de l'exercice	375 905	331 103	707 008	430 869
Solde à la fin	4 734 695 $	2 868 729 $	7 603 424 $	6 896 416 $

5. Engagements

La Commission est engagée par des ententes à long terme avec la Société immobilière du Québec, échéant à diverses dates jusqu'au 31 octobre 2010, pour des locaux administratifs.

La dépense de loyers de l'exercice terminé le 31 mars 2001 concernant ces locaux s'élève à 4 636 081 $ (2000 : 4 552 341 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

2002	4 515 097 $
2003	1 939 771
2004	1 626 114
2005	615 685
2006	549 249
2007 et subséquemment	2 300 159
	11 546 075 $

6. Opérations entre apparentés

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, la Commission est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

7. Régimes de retraite

Les membres du personnel de la Commission participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de la Commission imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 673 717 $ (2000 : 1 106 547 $). Les obligations de la Commission envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier du RREGOP jusqu'au 31 décembre 1999 correspondait à 5,22 % du salaire admissible pour les participants syndicables (5,02 % pour les participants non syndicables). À la suite des modifications apportées au régime, à compter du 1er janvier 2000, le taux de cotisation de l'employeur pour le service régulier correspond à 3,51 % du salaire admissible pour les participants syndicables (0,79 % pour les participants non syndicables).

annexes

annexe 1

LISTE DES DÉCRETS ADOPTÉS EN 2000-2001 QUI DÉCOULENT DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES* (LATMP)

- Décret concernant la nomination de Monsieur Claude Bouthillier à titre de membre, autre que commissaire, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 528-2000 du 19 août 2000, (2000) 132 G.O. II, 2952);

- Décret concernant le budget de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2000-2001 (Décret numéro 556-2000 du 3 mai 2000, (2000) 132 G.O. II, 2992);

- Décret concernant le transfert de personnel à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 681-2000 du 1er juin 2000, (2000) 132 G.O. II, 3731);

- Décret concernant des modifications au décret numéro 681-2000 du 1er juin 2000 concernant le transfert de personnel à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 989-2000 du 16 avril 2000, (2000) 132 G.O. II, 5792);

- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 1074-2000 du 5 septembre 2000, (2000) 132 G.O. II, 6016);

- Décret concernant la demande budgétaire supplémentaire de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 2000-2001 (Décret numéro 1459-2000 du 13 décembre 2000, (2001) 133 G.O. II, 41);

- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret numéro 296-2001 du 21 mars 2001, (2001) 133 G.O. II, 2449).

annexe 2

LISTE DES CODES QUI DÉCOULENT DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES* (LATMP)

- *Code de déontologie applicable aux membres de la Commission des lésions professionnelles* [1].
- *Code de déontologie applicable aux conciliateurs et aux assesseurs de la Commission des lésions professionnelles.* Ce code a été édicté par décision du président de la Commission des lésions professionnelles. Les dispositions du code sont entrées en vigueur le 7 décembre 2000, soit 15 jours après leur publication dans la Gazette officielle du Québec du 22 novembre 2000 (2000) 132 G.O. II 6969.

[1] Le projet de Code de déontologie des membres de la Commission des lésions professionnelles a été publié dans la Gazette officielle du Québec du 28 mars 2001. La référence est : (2001) 133 G.O. II 1829. Les personnes intéressées avaient jusqu'au 14 mai 2001 pour faire connaître leurs commentaires au ministre d'État au Travail, à l'Emploi et à la Solidarité sociale et ministre du Travail.

annexe 3

COORDONNÉES DES BUREAUX DE LA CLP DANS TOUTES LES RÉGIONS DU QUÉBEC

VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST

DIRECTION RÉGIONALE DE QUÉBEC
900, place D'Youville, bureau 700
QUÉBEC (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : (418) 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : (418) 644-6443

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
1, rue du Terminus Est, 1er étage
ROUYN-NORANDA (Québec)
J9X 3B5
Téléphone : (819) 763-3330
Sans frais : 1 877 295-2357
Télécopieur : (819) 763-3258

DIRECTION RÉGIONALE DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
Les Galeries Chagnon
1200, boulevard Alphonse-Desjardins, bureau 250
LÉVIS (Québec)
G6V 6Y8
Téléphone : (418) 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : (418) 835-4443

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ESTRIE
200, rue Belvédère Nord, bureau 3.04
SHERBROOKE (Québec)
J1H 4A9
Téléphone : (819) 820-3080
Sans frais : 1 877 666-6164
Télécopieur : (819) 820-3009

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
16, 1re Avenue Ouest
SAINTE-ANNE-DES-MONTS (Québec)
G4V 1B5
Téléphone : (418) 763-2075
Sans frais : 1 877 264-2357
Télécopieur : (418) 763-2191

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE GASPÉ
96, Montée de Sandy Beach, bureau 2.01
GASPÉ (Québec)
G4X 2W4
Téléphone : (418) 360-8057
Sans frais : 1 877 256-2357
Télécopieur : (418) 360-8033

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE RIMOUSKI
355, boulevard Saint-Germain Ouest, 2e etage
RIMOUSKI (Québec)
G5L 3N2
Téléphone : (418) 727-4276
Sans frais : 1 877 262-2357
Télécopieur : (418) 727-4274

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE SEPT-ÎLES
Carrefour Régnault
128, rue Régnault, bureau 203
SEPT-ÎLES (Québec)
G4R 5T9
Téléphone : (418) 964-8615
Sans frais : 1 877 888-2357
Télécopieur : (418) 964-8621

DIRECTION RÉGIONALE DE LANAUDIÈRE

Édifice Louis-Cyr
440, rue Saint-Louis, 1er étage
JOLIETTE (Québec)
J6E 2Y8
Téléphone : (450) 757-7956
Sans frais : 1 800 803-0186
Télécopieur : (450) 757-7980

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC

505, rue des Forges, 2e étage
TROIS-RIVIÈRES (Québec)
G9A 6H1
Téléphone : (819) 371-6058
Sans frais : 1 877 259-2357
Télécopieur : (819) 371-4930

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
BUREAU LOCAL DE DRUMMONDVILLE

1680, boulevard Saint-Joseph, 3e étage
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 2G3
Téléphone : (819) 475-8513
Sans frais : 1 877 221-3746
Télécopieur : (819) 475-8490

DIRECTION RÉGIONALE DU SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN

227, rue Racine Est, bureau 4.01
CHICOUTIMI (Québec)
G7H 7B4
Téléphone : (418) 698-3703
Sans frais : 1 877 263-2357
Télécopieur : (418) 698-3695

DIRECTION RÉGIONALE DE YAMASKA

1050, boulevard Casavant Ouest
Tour 2, bureau 2005
SAINT-HYACINTHE (Québec)
J2S 8B9
Téléphone : (450) 778-5670
Sans frais : 1 877 261-2357
Télécopieur : (450) 778-5691

VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST

DIRECTION RÉGIONALE DE MONTRÉAL
1200, avenue McGill College, bureau 350
MONTRÉAL (Québec)
H3B 4G7
Téléphone : (514) 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : (514) 873-6778

DIRECTION RÉGIONALE DES LAURENTIDES
500, boulevard des Laurentides, bureau 249
SAINT-ANTOINE* (Québec)
J7Z 4M2
Téléphone : (450) 569-7600
Sans frais : 1 800 803-9019
Télécopieur : (450) 569-7626

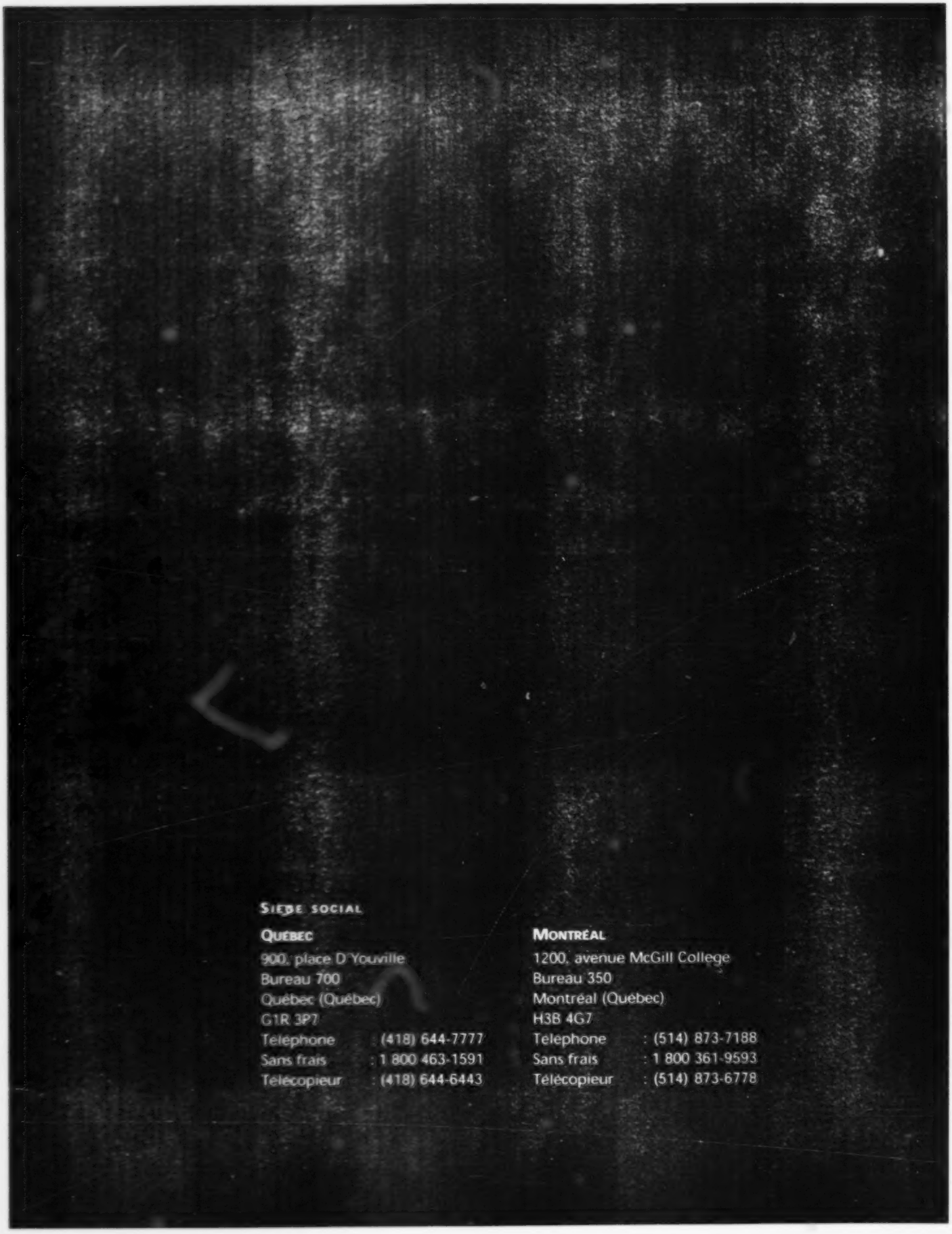
DIRECTION RÉGIONALE DE LAVAL
2800, boulevard Saint-Martin Ouest, bureau 211
LAVAL (Québec)
H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6244
Sans frais : 1 877 216-3994
Télécopieur : (450) 680-6261

DIRECTION RÉGIONALE DE LA MONTÉRÉGIE
1111, rue Saint-Charles Ouest
Tour de l'Est, bureau 6.54
LONGUEUIL (Québec)
J4K 5G4
Téléphone : (450) 928-5047
Sans frais : 1 800 396-0780
Télécopieur : (450) 928-7979

DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS
Édifice Jos-Montferrand, bureau 6.200
170, rue de l'Hôtel-de-Ville
HULL (Québec)
J8X 4C2
Telephone : (819) 772-3342
Sans frais : 1 800 676-2281
Télécopieur : (819) 772-3474

DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
1005, boulevard du Séminaire Nord, bureau 120
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU (Québec)
J3A 1R7
Téléphone : (450) 349-6252
Sans frais : 1 800 597-8049
Télécopieur : (450) 349-6137

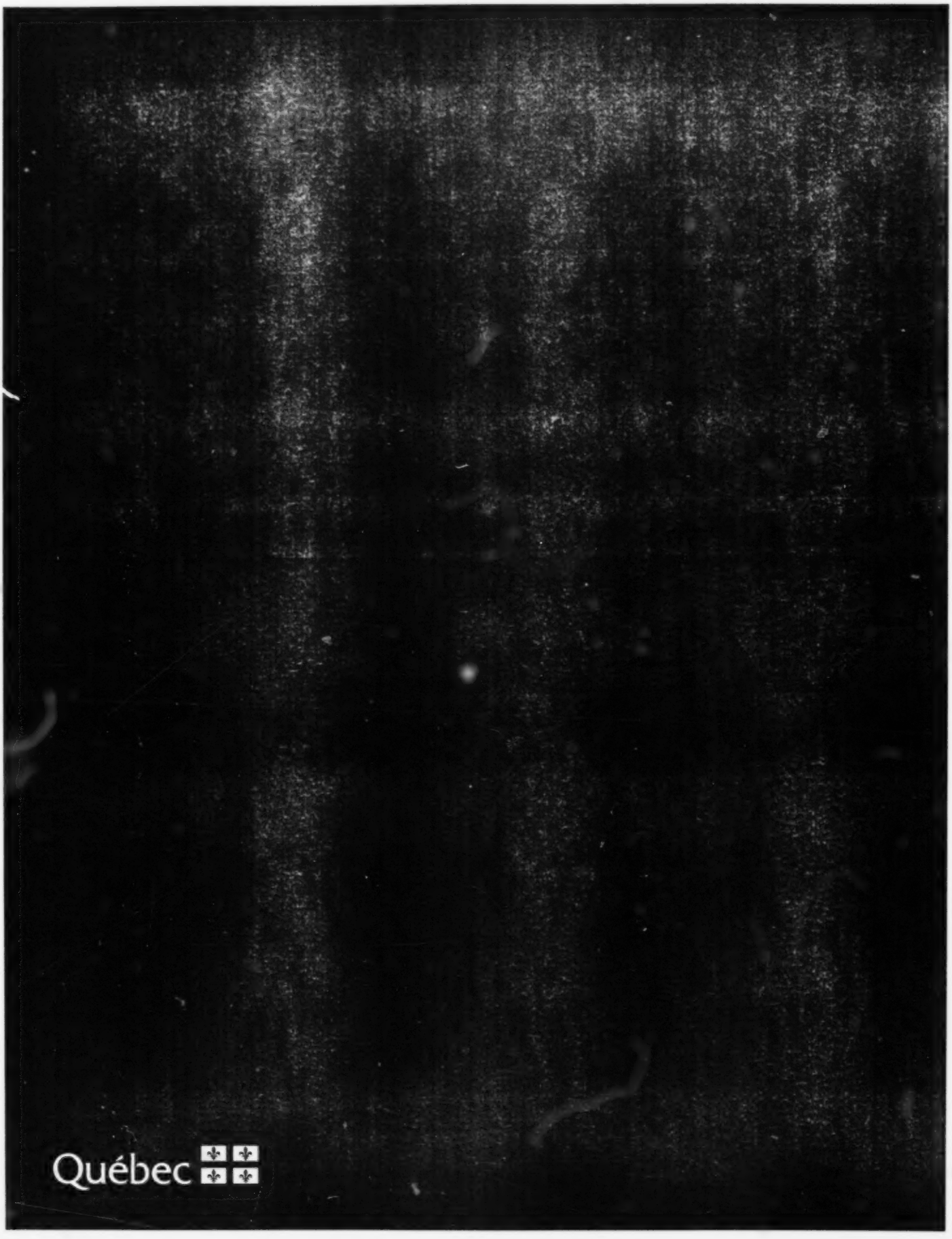
DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
BUREAU LOCAL DE SALABERRY-DE-VALLEYFIELD
157, rue Victoria, bureau 116
SALABERRY-DE-VALLEYFIELD (Québec)
J6T 1A5
Téléphone : (450) 370-6866
Sans frais : 1 800 597-6715
Télécopieur : (450) 370-6864



Siège social

Québec
900, place D'Youville
Bureau 700
Québec (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : (418) 644-7777
Sans frais : 1 800 463-1591
Télécopieur : (418) 644-6443

Montréal
1200, avenue McGill College
Bureau 350
Montréal (Québec)
H3B 4G7
Téléphone : (514) 873-7188
Sans frais : 1 800 361-9593
Télécopieur : (514) 873-6778


Québec